

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA  
(Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam  
Malang Periode 2022)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

IRFAN EFENDI

21801081480



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan struktur organisasi terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden dengan teknik yang digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji f komunikasi dan struktur organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil analisis uji-t diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Komunikasi, Struktur Organisasi dan Kinerja



### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of communication and organizational structure on the performance of HimaProdi Unisma Management. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 53 respondents with the technique used in this study purposive sampling. The results showed that the results of the f test of communication and organizational structure simultaneously had a positive and significant effect on performance. From the results of the t-test analysis, it is known that the communication variable has a positive and significant effect on performance and the organizational structure variable has a positive and significant effect on performance.*

**Keyword:**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Mahasiswa merupakan insan terdidik yang memiliki tanggungjawab besar terhadap dirinya, kampusnya, masyarakat di sekitarnya maupun masyarakat luas. Sebagai seorang calon intelektual atau cendekiawan muda dalam suatu masyarakat, mahasiswa sering kali juga disebut *Direct of Change* dan *Agent of Change* yang artinya mahasiswa adalah orang-orang atau sumber daya manusia (SDM) yang dapat melakukan perubahan karena kuantitas dan kualitasnya yang luar biasa (Sarwono, 1978). Mahasiswa juga menyandang gelar *Agent of Social Control*, artinya mahasiswa dapat mengontrol kehidupan sosial atau masyarakat di sekelilingnya. Dengan kata lain, apapun yang dilakukan mahasiswa harus bermanfaat baginya dan masyarakat (Sarwono, 1978). Mahasiswa dituntut untuk tidak hanya belajar di dalam kelas, tetapi juga harus diimbangi dengan ikut terlibat dalam suatu organisasi sehingga dapat berkreasi dan beraktivitas secara lebih luas (Febriana dkk, 2017).

Dalam hal ini perguruan tinggi atau yang sering disebut kampus menyediakan berbagai macam organisasi bagi mahasiswa untuk menambah pengalaman di luar kelas. Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011). Oleh karena itu, manusia atau SDM adalah elemen penting bagi organisasi daripada elemen lain seperti alat produksi dan modal, karena manusia sendirilah yang

mengendalikan yang lain (Ismail, 2018). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya, karena merupakan faktor penting dalam memajukan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan alat untuk meningkatkan keberhasilan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Fahmi, 2013). Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya, jika kinerja setiap anggotanya berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang organizer yang mampu membentuk moral individu-individu dalam organisasi agar cita-cita organisasi yang diinginkan dapat tercapai. Kinerja organisasi secara keseluruhan dapat terlaksana dengan baik apabila komunikasi dalam sebuah organisasi harmonis antara manajemen organisasi dan anggotanya (Hanan, 2018).

Pace dan Faules yang dikutip oleh Mulyana (2013) menyatakan bahwa komunikasi melakukan fungsi penting dalam interaksi sosial dimana komunikasi adalah aktivitas manusia yang sederhana, akibatnya komunikasi bisa sangat penting di dalam organisasi. Semakin intens komunikasi ini dilakukan oleh pengurus, maka semakin efisien kinerja pengurus dalam menjalankan tugasnya. Sebelum komunikasi terjadi, jauh lebih penting untuk mengetahui apa yang ingin disampaikan oleh pengirim ke penerima. Pesan dikodekan atau simbolis dan ditransmisikan melalui beberapa saluran media ke penerima yang menafsirkan kembali pesan *decoded* yang diprakarsai oleh pengirim (Romli, 2011). Hasilnya merupakan transmisi makna oleh pengirim ke penerima. Azwina dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Inilah sebabnya mengapa komunikasi ini sangat penting bagi organisasi, karena berusaha mempertahankan sumber daya manusia sebagai elemen yang paling penting. Selain daripada itu, komunikasi adalah interaksi timbal balik dimana tidak ada komunikasi, setiap orang dalam organisasi tidak tahu apa yang harus dilakukan untuk organisasinya dan manajer tidak dapat menerima informasi dan penyedia tidak dapat memberikan instruksi dalam informasi tersebut. Tidak hanya komunikasi, pola hubungan tertentu dengan beberapa tahap harus dimulai, salah satunya dengan *organizing* sebagai usaha untuk membangun struktur organisasi yang disesuaikan dengan cita-cita organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupinya (Timpe, 2002).

Struktur organisasi adalah spesifikasi penggolongan kerja dan perencanaan berbagai tugas atau kegiatan yang sangat beragam dan saling terkoneksi dengan waktu yang telah ditetapkan, itu juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja. Dalam struktur organisasi terletak sistem yang berfungsi untuk melakukan tugas, pelaporan dan hubungan wewenang dalam suatu organisasi (Siswanto, 2005). Menurut Kobandaha, (2020) menyatakan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi klasifikasi kerja yang jelas dihasilkan oleh struktur organisasi yang jelas. Untuk itu struktur organisasi memberikan prosedur pengendalian, kolaborasi dan koordinasi yang jelas untuk meminimalisir atau menjauhkan dari kerancuan dalam melakukan kewajiban, peran kerja dan mekanisme pengawasan administratif, serta penyatuan aktivitas kerja termasuk kegiatan lintas batas yang dapat menumbuhkan

organisasi untuk terus berkembang. Jadi, organisasi harus berusaha untuk meningkatkan manajemen kinerja sebagai tantangan manajerial yang paling serius, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sesuai dengan sumber dayanya (Hasibuan, 2011).

Adapun Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang (Himaprodi Manajemen Unisma) dijadikan sebagai objek penelitian karena sering mengadakan kegiatan yang bisa menunjang akreditasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta kepengurusan yang berjiwa kekeluargaan. Oleh karena itu dilakukan observasi tahap awal untuk memperoleh informasi melalui metode wawancara dan terlihat ada 2 permasalahan dari segi komunikasi dan struktur organisasi yang sedang dihadapi oleh Himaprodi Manajemen Unisma.

*Pertama*, permasalahan komunikasi antar pengurus, baik dalam satu divisi, maupun satu organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal tidak berjalan secara efektif. Akibatnya beberapa informasi dari pimpinan atau ketua divisi tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada seluruh pengurus Himaprodi Manajemen Unisma, sehingga beberapa program kerja tidak berjalan secara maksimal. Menurut Nina Balqis Maharani (Ketua Devisi PSDM) masalah ini juga *merembet* kepada hubungan emosional antar pengurus, dengan kurangnya komunikasi yang terbuka, banyak pengurus yang *membicarakan* pengurus lain hingga menyinggung gaya kepemimpinan seorang ketua yang monoton dan kurang baik.

*Kedua*, menurut ketua divisi PSDM selain komunikasi, masalah kelembagaan secara struktural di Himaprodi Manajemen Unisma juga perlu

diperhatikan. Pasalnya, struktur organisasi menentukan jelas tidaknya pembagian kerja. Karena pembagian kerja yang jelas sangat mempengaruhi segala bentuk kerjasama dan koordinasi antar pengurus sehingga dapat mengurangi ketidakjelasan dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Pada Himaprodi Manajemen Unisma, struktur organisasi sudah disusun secara jelas, namun aturan terkait tata kerja yang memuat pembagian kerja belum dirumuskan secara nyata sehingga sebagian dari pengurus tidak mengetahui secara jelas apa dan bagaimana *job description* untuk jabatan kepengurusan itu.

Dari permasalahan tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja pengurus dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA”** (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang Periode 2022) perlu dilakukan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022?
2. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022?
3. Bagaimana struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022?



## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, diperoleh tujuan dari penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan struktur organisasi secara simultan terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut.

1. Peneliti

Hasil penelitian ini akan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan terhadap permasalahan yang diteliti dan dapat membandingkan teori dengan praktik di organisasi mengenai pengaruh komunikasi dan struktur organisasi terhadap kinerja pengurus.

2. Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan peninjauan untuk pengurus organisasi Himaprodi Manajemen Unisma Periode 2022 agar dapat memperbaiki komunikasi dan struktur organisasi.

3. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi dan bahan pembanding, serta dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang sejenis.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka didapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Komunikasi dan Struktur Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang.
3. Struktur Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang.

#### 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut.

1. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang.
2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, oleh karena itu data yang dikelola hanya berdasarkan hasil yang diperoleh.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan fenomena yang terjadi di bidang ini, saran dan masukan berikut telah dibuat dalam penelitian ini:

1. Bagi Organisasi
  - a. Komunikasi perlu dimanfaatkan secara praktis, karena dapat membentuk koordinasi yang baik antara para pengurus suatu organisasi.
  - b. Struktur organisasi diperlukan sebagai kerangka kerja untuk pembagian tugas, pengelompokkan dan koodinasi antar devisi yang ada di kepengurusan organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk lebih mengembangkan penelitian ini dan menyempurnakannya dengan meningkatkan variabel kepemimpinan, variabel budaya organisasi, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Himaprodi Manajemen Unisma bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini lebih lanjut, semoga penelitian ini dapat ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arni, M. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arni, M. (2011). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwina, D., & Shahnaz, Y. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapa Citra Mandiri Radio Dalam Jakarta Selatan*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chien, M. (2014). *An Investigation of The Relationship of Organizational Structure, Employee's Personality and Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal of American Academy of Business*, Cambridge. Hollywood.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Febriana, B., Winanti, L., & Amelia, S. (2017, Februari). *Hubungan Antara Keaktifan Organisasi dengan Prestasi Belajar (Indeks Prestasi) Mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia*. In *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (edisi 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Hafidz, M., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(09).
- Hanan, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pengurus Uam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. BPFE.
- Haryani. (2010). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama*. *Jurnal STIE Dharmaputra*, Vol. 17 No 28.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Organisasi dan Motivasi* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail. (2018). *Manajemen Perbankan* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana.
- Kartikasari, R., Pardiman, P., & Rizal, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada UKM Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.
- Kobandaha, Y., Rares, J., & Palar, N. (2020). *Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongodow Selatan*. Jurnal Administrasi Publik, 6(92).
- Mangkunegara, AA. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A. I., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(11).
- Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Natapriatna, S. (2016). *Kinerja Kepala Sekolah Dasar, Studi Korelasional Antara Pengetahuan tentang Manajemen dan Sikap terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kotamadya Depok*. Disertasi. Program Pascasarjana UNJ Jakarta.
- Potter dan Perry. (2005). *Buku ajar fundamental keperawatan: Konsep, Proses & Praktek*. Vol. 1 (Edisi 4). Yogyakarta: EGC.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi Kelima). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori organisasi: Struktur, desain dan aplikasi* (Edisi 3). Arcan.
- Robbins, S. P. dan E. M. C. (2010). *Manajemen* (diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani). Jakarta: Erlangga.
- Rogers, E. M. (1989). *Komunikasi dan pembangunan perspektif kritis* (Cetakan Kedua). Jakarta: LP3ES.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.

- Romli, M., & Sunaryo, H. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(1).
- Sarwono. (1978). *Perbedaan antara pemimpin dan aktivis dalam gerakan protes mahasiswa* (Cet. 1. Ed.). Jakarta: Bulan Bintang.
- Sedarmayati. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Cetakan kedua). Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela. L., P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofa, M. Z., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Daerah Papikama (Studi kasus pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang angkatan 2015)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.
- Solihin, I. (2009). *Corporate social responsibility: from charity to sustainability*. Bandung: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik* (Y. Hardiwati, Ed.; Cetakan Pertama). Jakarta: Grasindo.
- Timpe, A. D. (2002). *Kepemimpinan: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 5). PT Elex Media Komputendo.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi Kedua). Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yurniati. (2016). *Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali*. Katalogis, Vol 4 No. 8.