

**Pengaruh Komunikasi, Komitmen Dan Struktur Organisasi
Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa”
(Studi Kasus Pada Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah Malang Raya)**

Zeinorrida *)

Khalikussabir **)

Afi Rachmat Slamet ***)

Email : zainrido14@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of communication, commitment, and organizational structure on the performance of student organization members, with a case study on the Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah (IKMASS) Malang Raya. The research uses a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to 56 respondents selected using purposive sampling from a total population of 56 active IKMASS members. The data were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results show that simultaneously, communication, commitment, and organizational structure influence member performance. However, partially, only the communication variable has a positive and significant effect on performance. Meanwhile, commitment and organizational structure do not show a significant influence. These findings highlight the importance of effective communication in enhancing the performance of student organization members.

Keywords: *Communication, Commitment, Organizational Structure, Performance*

Pendahuluan

Organisasi kemahasiswaan memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi dan kemampuan mahasiswa. Namun, beberapa organisasi mahasiswa di Indonesia, termasuk Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah (IKMASS) Malang Raya, menghadapi tantangan internal yang berdampak pada menurunnya kinerja pengurus, seperti lemahnya komunikasi, rendahnya komitmen anggota, serta struktur organisasi yang kurang tertata. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa keterlibatan anggota dan pelaksanaan kegiatan organisasi yang tidak optimal dapat menghambat pencapaian tujuan.

Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai penghubung antara anggota untuk menciptakan pemahaman yang selaras terhadap visi dan misi (Robbins & Judge, 2019). Proses komunikasi yang intensif dapat meningkatkan keterikatan dan dedikasi anggota terhadap organisasi (Mulyana, 2013). Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang mampu mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas anggota (Meutia & Husada, 2019), meskipun dampaknya dapat bervariasi tergantung konteks (Tertiyandini et al., 2022; Susanti & Saputri, 2023). Struktur organisasi yang jelas dan fungsional menjadi elemen pendukung penting dalam koordinasi kerja serta distribusi tanggung jawab yang efektif (Siswanto, 2013; Kobandaha, 2020). Struktur yang tidak sistematis dapat menyebabkan tumpang tindih peran dan menurunkan kinerja organisasi (Wibowo & Ningsih, 2024). Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah (IKMASS) Malang Raya merupakan organisasi berbasis kekeluargaan yang menghimpun mahasiswa alumni Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah yang sedang menempuh studi di wilayah Malang. IKMASS berdiri pada tahun 1998 dimana pada saat

itu, IKMASS hanya sebagai sarana berkumpulnya para alumni agar tetap terjalin silaturahmi antara alumni yang berkuliah di wilayah Malang Raya, yang kemudian disahkan pada tanggal 14 Mei 2014 sebagai organisasi mahasiswa yang berbasis alumni oleh KHR. Ahmad Azaim Ibrahimy selaku pengasuh pondok pesantren Salafiyah Syafi'iyah. Seiring dengan berkembangnya waktu IKMASS bukan hanya sebagai sarana menjalin silaturahmi antar sesama alumni, tetapi sebagai forum diskusi intelektual, pengembangan dakwah, pelestarian tradisi pesantren, hingga pemberdayaan pengurus dalam berbagai aspek sosial, pendidikan dan budaya. Dalam konteks IKMASS Malang Raya, hasil wawancara dengan beberapa pengurus menunjukkan adanya hambatan komunikasi, lemahnya rasa tanggung jawab (komitmen), serta tidak maksimalnya fungsi struktur organisasi, yang seluruhnya berkontribusi pada penurunan efektivitas organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, komitmen, dan struktur organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa, khususnya pada IKMASS Malang Raya.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Organisasi

Menurut Tangkilisan (2005:156), performa institusi dimaknai sebagai representasi dari sejauh mana efisiensi berhasil dicapai dalam rangka memenuhi target yang telah dirancang guna merealisasikan arah, cita-cita, serta misi dari suatu lembaga. Kinerja organisasi adalah cerminan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi yang dinilai dari pelaksanaan program, kesesuaian peran anggota, dan hasil kerja kolektif, baik secara individu maupun kelembagaan. Semakin tinggi kesesuaian antara realisasi dan rencana strategis, maka semakin baik pula kinerja organisasi. Menurut Wiradyatmika (2024) ada tujuh Tolak Ukur kinerja. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja dapat diukur dari. 1. Produktivitas 2. Kualitas kerja 3. inisiatif 4. Kerja tim 5. Pemecahan masalah 6. Tekanan 7. Usaha.

Komunikasi Organisasi

Mangkunegara (2013:71), komunikasi diartikan sebagai tahapan pengalihan pengetahuan, pemikiran, serta persepsi dari individu kepada pihak lainnya, yang memungkinkan terjadinya penafsiran selaras dengan maksud yang diharapkan. Selain itu komunikasi adalah proses dinamis dan kontekstual yang melibatkan pertukaran informasi, makna, dan emosi antara individu atau kelompok, yang tidak hanya bergantung pada pesan verbal, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi nonverbal, konteks sosial, dan pemahaman timbal balik antar pelaku komunikasi. Adapun indikator-Tolak Ukur komunikasi menurut Widodo (2024) adalah sebagai berikut. 1. Keterbukaan dapat diartikan sebagai sikap bersahaja dalam menyambut pandangan dari pihak lain. 2. Empati ialah kemampuan untuk membayangkan diri berada dalam kondisi orang lain guna merasakan apa yang ia alami. 3. Dukungan merupakan bentuk pertolongan yang diberikan oleh satu orang kepada orang lain dalam menjalankan tanggung jawabnya. 4. Rasa positif berarti merespons ide atau pandangan, baik yang sejalan maupun yang bertentangan, dengan sikap yang optimis dan terbuka. 5. Kesamaan dimaknai sebagai kesediaan untuk menghargai dan menerima sudut pandang orang lain dalam proses penentuan keputusan secara kolektif

Komitmen Organisasi

Menurut Wangsa & Edelman (2022), kesetiaan terhadap organisasi memberikan dampak besar terhadap produktivitas pegawai. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki tingkat keterikatan yang kuat cenderung memperlihatkan kapasitas lebih tinggi dalam menuntaskan pekerjaan serta memberikan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan yang ditargetkan oleh institusi. (Fantazillu et al., 2021). Menurut Sugiyanto (2020) komitmen organisasi memiliki beberapa indikator, yaitu: 1. Kesetiaan afektif 2. Kesetiaan berkelanjutan 3. Kesetiaan normatif.

Struktur Organisasi

Menurut Gareth Jones (2009:14), struktur kelembagaan diartikan sebagai sekumpulan individu yang berkolaborasi guna meraih sasaran personal maupun kolektif. menurut McShane & Von Glinow (2018:362), struktur organisasi merupakan pembagian tugas, pola pengkoordinasian, interaksi komunikasi, alur aktivitas, serta kewenangan formal yang mengarahkan seluruh kegiatan dalam organisasi. Menurut Puspita (2020) terdapat enam Tolak Ukur mengenai struktur organisasi sebagai berikut: 1. Pemisahan Tugas Khusus 2. Jalur Kekuasaan 3. Lingkup Pengawasan 4. Pemusatan dan Penyebaran Kewenangan 5. Pengaturan Standar Prosedur.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi

Menurut Mangkunegara (2013), diuraikan bahwa interaksi informasi merupakan suatu mekanisme penyampaian pesan, pemikiran, serta pengertian dari satu individu kepada individu lainnya, yang memungkinkan adanya penafsiran sesuai dengan maksud yang diharapkan. Tentunya, proses komunikasi ini harus dilakukan dengan metode yang mudah dimengerti agar tidak terjadi kesalahan penangkapan makna dalam memperoleh pesan. Jika pengelola kelompok tidak mampu menerapkan komunikasi yang efektif, maka produktivitas kerja tidak akan terlaksana dengan semestinya. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil studi dari Hafidz (2020) yang mengungkapkan bahwa komunikasi memberikan dampak yang konstruktif terhadap performa kerja.

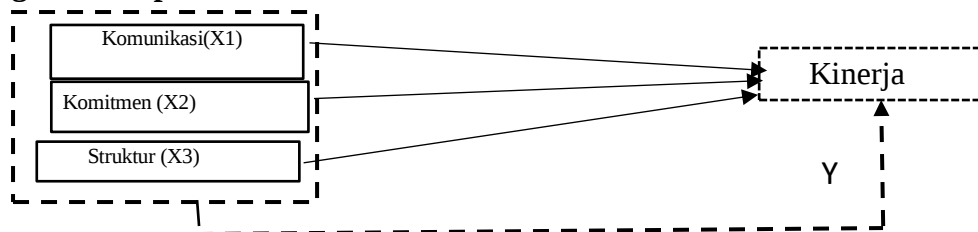
Hubungan Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi

Berdasarkan pendapat Wangsa & Edelman (2022), kesetiaan terhadap lembaga memiliki peranan penting dalam memberikan dampak yang berarti terhadap pencapaian kerja. Contohnya, seseorang yang memiliki tingkat loyalitas tinggi cenderung memperlihatkan kapasitas yang lebih kuat dalam menuntaskan tanggung jawab serta memberikan sumbangsih terhadap pencapaian target yang diharapkan oleh institusi. Di samping itu, pembentukan kultur organisasi yang mendorong rasa keterikatan emosional dan kenyamanan dalam bekerja diharapkan dapat meningkatkan tingkat komitmen terhadap organisasi, guna mendorong perkembangan dan peningkatan mutu demi tujuan kolektif secara konsisten dan berkesinambungan. Dukungan terhadap hal ini diperoleh dari riset Sulistiowati (2022) yang mengungkapkan bahwa komitmen berdampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja para pengelola.

Hubungan Struktur Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi

Menurut Handoko (2003:169), rangka organisasi merepresentasikan kerangka kerja serta susunan sistematis dari pola hubungan yang bersifat tetap antar fungsi-fungsi kerja, unit-unit, posisi jabatan, maupun individu-individu, yang mencerminkan perbedaan peran, kewenangan, serta tanggung jawab dalam suatu entitas organisasi. Struktur kelembagaan ini mencakup unsur pembagian kerja secara khusus, untuk memisahkan berbagai aktivitas yang kemudian diselaraskan dalam kurun waktu tertentu. Tata susunan organisasi memiliki potensi untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap performa organisasi dalam jangka waktu panjang. Selain itu, kerangka organisasi menjadi salah satu komponen yang sangat krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi pada masa mendatang. Temuan ini diperkuat oleh hasil studi Sofa (2021) yang menyatakan bahwa struktur organisasi berdampak secara signifikan terhadap hasil kerja organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel komunikasi, komitmen, dan struktur organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2018). Pendekatan explanatory digunakan karena penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga bertujuan menjelaskan hubungan antara komunikasi, komitmen, dan struktur organisasi terhadap kinerja pengurus.

Metode yang digunakan meliputi survei dan wawancara, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi sebanyak 56 pengurus, karena populasi sebanyak 56 pengurus maka dapat dijadikan sebagai sampel, dengan menggunakan teknik sampel jenuh, hal ini merujuk pada pendapat (Sugiono, 2022:85) Data diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, dan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta asumsi-asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. analisis yang dilakukan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dengan menggunakan uji t dan uji F.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil dari penelitian ini jawaban dari responden rata rata usia 22-24 yang Dimana usia 22 masa produktif dalam mengikuti organisasi. pengurus aktif dari organisasi IKMASS Malang Raya memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang beragam di wilayah malang, seperti Universitas Muhammadiyah Malang, Brawijaya, Unisma, UIN Maulana Malik Ibrahim, dan lainnya. Latar belakang akademik para pengurus juga beragam, mencakup jurusan Manajemen, Hukum, Pendidikan Agama Islam, Teknik Informatika, dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa IKMASS adalah organisasi lintas kampus dan multidisiplin yang inklusif. Sebagian besar responden berasal dari angkatan 2022 dan 2023, yang menandakan bahwa mereka masih aktif secara akademik dan organisatoris. Keberagaman latar belakang serta keterlibatan aktif pengurus menjadikan data penelitian ini mencerminkan kondisi nyata organisasi. dan mengetahui pengaruh komunikasi, komitmen, dan struktur organisasi terhadap kinerja secara akurat, serta menggambarkan dinamika internal organisasi mahasiswa dengan lebih komprehensif.

Pembahasan

Untuk mengetahui bahwa variabel yang diuji dapat menggunakan : Uji Validitas, berdasarkan ini diperoleh nilai dari 0,263 lebih kecil dari r tabel. Hasil ini bisa dibilang seluruh pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas, memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0.60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk proses analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas, nilai Asymtotic Significance 0,200 sehingga hasil uji normalitas diperoleh bahwa nilai Asymtotic Significance 0,200 > 0,05 sehingga data terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas, dapat dilihat nilai tolerance dari ketiga variabel berada di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas, Jika nilai Sig.>0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji seluruh variabel independen lebih dari 0.05, maka model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas dengan demikian, model memenuhi salah satu asumsi penting dalam regresi linear klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,209	2,805		6,134	0,000
	Komunikasi	0,469	0,180	0,376	2,611	0,002
	Komitmen	0,450	0,211	0,298	2,128	0,038
	Struktur	-0,102	0,145	-0,101	-0,706	0,484
a. Dependent Variable: Kinerja						

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dirumuskan, persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17.209 + 0.469X_1 + 0.450X_2 - 0.102X_3 + e$$

Dimana:

1. Constant (a) = 17,209 = Konstanta Nilai konstanta sebesar 17,209 menunjukkan bahwa ketika komunikasi, komitmen dan struktur organisasi ada maka kinerja bernilai positif.
2. Nilai b1= 0,469 (positif) dan signifikansi 0,000 < 0,05 berarti Interaksi informasi memberikan dampak positif terhadap hasil kerja, yang berarti apabila tingkat komunikasi mengalami peningkatan, maka performa juga akan meningkat dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap tidak berubah. Simbol positif mencerminkan hubungan yang sejalan antara variabel bebas dan variabel terikat.
3. Nilai b2 = 0,450 (positif) dan signifikansi 0,038 < 0,05 komitmen berpengaruh terhadap kinerja, tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai b3 = -0,102 (negatif) dan signifikansi -0,484 > 0,05 berarti struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. tanda negatif menunjukkan jika variabel struktur organisasi meningkat maka kinerja menurun dan juga sebaliknya

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,132	3	44,711	6,722	<,001 ^b
	Residual	345,850	52	6,651		
	Total	479,982	56			

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa, nilai F hitung = 6,722 dengan signifikansi < 0.001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi signifikan secara simultan, artinya: Komunikasi (X1), Komitmen (X2), dan Struktur Organisasi (X3) secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap Kinerja pengurus Organisasi (Y).

Uji t (Uji Parsial)**Tabel 3. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	17,209	.805		6,134	<,000
Komunikasi_X1	.469	.180	.376	2,611	<,002
Komitmen_X2	.450	.211	.298	2,128	<,038
Struktur_X3	-.102	.145	-.101	-.0,706	.484

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Komunikasi (X1) dapat dijelaskan bahwa nilai sig variabel komunikasi sebesar ,002 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Komitmen (X2) dapat dijelaskan bahwa nilai sig variabel komitmen sebesar ,038 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Struktur Organisasi (X3) dapat dijelaskan bahwa nilai sig variabel struktur organisasi sebesar ,484 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	0,279	0,238	2,579

a. Predictors: (Constant), STRUKTUR, KOMITMEN, KOMUNIKASI

Sumber : data primer diolah 2025

Angka yang tercantum pada Tabel menggambarkan bahwa nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau Adjusted R² mencapai 0,238. Artinya, sebesar 23,8% dari variasi pada variabel kinerja dapat diterangkan melalui variabel komunikasi, komitmen, dan tatanan organisasi. Sementara itu, sisanya yaitu 76,2% (hasil dari 100% dikurangi 23,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Komunikasi, Komitmen dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa**

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat dilihat bahwa secara simultan variabel komunikasi, komitmen dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Sya'iyah Malang Raya. Dari ketiga variabel independent tersebut berpengaruh penting terhadap kinerja yang mempunyai nilai signifikansi paling rendah diantara yang lain yaitu variabel komunikasi.

Implikasi terhadap Variabel Komunikasi (X1)

Hasil analisis data variabel komunikasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa alumni salafiyah sya'iyah malang raya . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan. Salah satu pernyataan dengan skor tertinggi dalam penelitian ini adalah, "Saya selalu berusaha menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat kepada rekan kerja." Pernyataan ini mencerminkan pentingnya komunikasi interpersonal dan profesional dalam mendukung koordinasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan meminimalisasi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. selaras dengan teori Robbins (2016),

yang menyatakan bahwa komunikasi efektif merupakan sarana utama dalam koordinasi dan pelaksanaan tugas dalam organisasi. Dalam konteks organisasi mahasiswa, komunikasi yang terbuka, dua arah, dan terstruktur akan mendorong partisipasi aktif anggota dan mempercepat penyelesaian tugas. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021), komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Implikasi terhadap Variabel Komitmen (X2)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah (IKMASS) Malang Raya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dalam kuesioner dengan skor tinggi, seperti: *"Saya bersedia meluangkan waktu di luar kesibukan akademik untuk menjalankan tanggung jawab organisasi"*, yang mencerminkan adanya keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari para pengurus terhadap organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen yang dimiliki pengurus, maka semakin besar pula kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Menurut teori Organizational Commitment seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2017), komitmen organisasi mencakup tiga dimensi utama: komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap organisasi), komitmen normatif (rasa kewajiban untuk tetap berkontribusi), dan komitmen berkelanjutan (keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena berbagai pertimbangan). Ketika pengurus organisasi menunjukkan loyalitas dan keterlibatan emosional yang tinggi, maka mereka tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka dengan sepenuh hati. Partisipasi ini tidak hanya mendorong peningkatan kinerja individual, tetapi juga menciptakan semangat kolektif yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, komitmen organisasi bukan sekadar bentuk kehadiran formal, tetapi menjadi pondasi yang menopang motivasi, loyalitas, dan kesediaan untuk berkorban demi keberhasilan bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Rahmayanti (2021), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Implikasi terhadap Variabel Struktur Organisasi (X3)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa ikatana mahasiswa alumni salafiyah syafi'iyah malang raya. Hal ini didukung dengan Pernyataan yang memiliki skor paling rendah dalam penelitian ini adalah *"Dalam organisasi, pembagian tugas dan wewenang kurang jelas dan tidak berjalan konsisten"*, yang mencerminkan kurangnya kejelasan peran dan alur kerja meski struktur formal telah ditetapkan. Temuan ini menyiratkan bahwa keberadaan struktur organisasi saja seperti bagan, rentang wewenang, dan departementasi tidak otomatis meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut teori klasik struktur organisasi (seperti teori Weber dan Fayol), struktur yang jelas seharusnya menciptakan efisiensi dan akuntabilitas yang tinggi. Namun dalam konteks organisasi mahasiswa, struktur yang terlalu kaku atau formal dapat menghambat fleksibilitas dan kreativitas anggota. Bila struktur tidak diikuti dengan budaya organisasi yang mendukung, komunikasi terbuka, dan kepemimpinan adaptif, maka dampaknya terhadap kinerja bisa menjadi tidak signifikan. Sehingga kesimpulannya: organisasi mahasiswa perlu meninjau ulang desain struktur formal, memastikan kejelasan dan konsistensi, serta menyesuaikannya dengan dinamika mahasiswa agar struktur bukan sekadar simbol, melainkan alat operasional yang efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muthohar & Achmad (2023) Struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

Implikasi Umum bagi Organisasi Mahasiswa

Secara umum, temuan studi ini menyoroti pentingnya komunikasi dalam meningkatkan produktivitas pengurus dalam suatu organisasi. Komitmen dan struktur yang efektif memang diperlukan, tetapi keberadaan keduanya harus difasilitasi oleh komunikasi dan komitmen yang aktif dan fleksibel. Implikasi ini tidak terbatas pada IKMASS Malang Raya; hal ini juga dapat menjadi panduan bagi organisasi mahasiswa lainnya dalam menerapkan strategi keterlibatan pengurus, sistem komunikasi, komitmen dan pengembangan struktur internal secara efisien dan berorientasi pada tujuan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

1. Komunikasi berdampak positif dan signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah Malang Raya.
2. Komitmen berdampak signifikan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah Malang Raya.
3. Struktur Organisasi tidak berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah Malang Raya.

Saran

1. Bagi Organisasi
 - a. Interaksi informasi perlu diterapkan secara efektif, karena mampu menciptakan sinergi yang solid antar individu dalam suatu kelompok atau lembaga.
 - b. Komitmen perlu diperkuat melalui nilai kebersamaan dan penghargaan, agar pengurus merasa memiliki dan berkontribusi secara konsisten.
 - c. Struktur organisasi juga perlu dievaluasi agar pembagian tugas dan koordinasi lebih jelas, sehingga tidak terjadi tumpang tindih peran dalam program kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Guna memperluas dan menyempurnakan kajian ini, disarankan untuk menambahkan variabel kepemimpinan, unsur budaya organisasi, serta faktor-faktor lainnya yang berpotensi memengaruhi performa anggota IKMASS Malang Raya agar tetap antusias dalam berorganisasi. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melanjutkan studi ini, diharapkan riset ini dapat dikembangkan lebih baik lagi.

Referensi

- Gareth Jones (2009) *Organizational Theory, Design, and Change* edisi ketujuh Penerbit Pearson Education.
- Hafidz, M., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2020). *Dampak Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(09).
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. BPFE.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Kobandaha, Y., Rares, J., & Palar, N. (2020). *Dampak 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.
- Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek Suryani, Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, dan Mateus Ximenes, (2019) *Ajar Perilaku Organisasi* diterbitkan oleh Nilacakra.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*.

Pearson Education India.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Edisi 16. England: Pearson Education.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Manajemen* (14 ed.). Pearson Education Limited.

Ramadani, A. I., Zakariya, A. H. K., Amanda, S. A. A., Hasanah, H., Hikmah, N., & Mu'alimin, M. A. (2025). Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(3), 262-273.

Sugiyono. (2018). *Metode Riset Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik* (Y. Hardiwati, Ed.; Cetakan Pertama). Jakarta: Grasindo.

Sofa, M. Z., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2021). *Dampak 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*.

Susanti and Saputri "Dampak Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating" *Journal of economics and business* (2023) doi:10.52644/joeb.v12i4.480.

Tertiyandini, M. A., Yuliana, Y., & Nugroho, A. A. (2022). Dampak budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 26–36.

Wiradyatmika, A. A. G. A. (2024). Optimalisasi Kinerja Organisasi: Analisis Dampak Keterlibatan Karyawan dan Kolaborasi Tim pada Tingkat Produktivitas. In *Forum Manajemen* (Vol. 22, No. 1, pp. 142-152).

Utami, N., Saraswati, N., & Putri, N. (2024). Dampak komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (lpd) pakraman pedungan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jemb)*, 3(1), 33-43. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i1.1575>

Yanuar, D., Azman, Z., & Retnaningsih, E. (2020). Komunikasi interpersonal ibu tunggal dan anak penyandang disabilitas. *Jurnal Komunikasi Global*, 8(2), 240-257. <https://doi.org/10.24815/jkg.v8i2.15278>

Yunita Niqrisah Dwi Pratiwi, S.E., M.Si., dan Toni Siswanto, S.E., M.M.,(2024) *Komunikasi dalam Organisasi Teori dan Implementasi* penerbit CV Aneka Pustaka Multimed

Keterlibatan Karyawan dan Kolaborasi Tim pada Tingkat Produktivitas. In *Forum Manajemen* (Vol. 22, No. 1, pp. 142-152).

Utami, N., Saraswati, N., & Putri, N. (2024). Dampak komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (lpd) pakraman pedungan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jemb)*, 3(1), 33-43. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i1.1575>

Yanuar, D., Azman, Z., & Retnaningsih, E. (2020). Komunikasi interpersonal ibu tunggal dan anak penyandang disabilitas. *Jurnal Komunikasi Global*, 8(2), 240-257. <https://doi.org/10.24815/jkg.v8i2.15278>

Yunita Niqrisah Dwi Pratiwi, S.E., M.Si., dan Toni Siswanto, S.E., M.M.,(2024) *Komunikasi dalam Organisasi Teori dan Implementasi* penerbit CV Aneka Pustaka Multimed

Zeinorrida*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma