

The Influence Of Time Management Quality And Organizational Communication On The Performance Of Members Of Student Activity Units (UKM) At Muhammadiyah University Of Surakarta

Pengaruh Kualitas Manajemen Waktu Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Muhammadiyah Surakarta

Cinta Natasya Aprilia^{1*}, Farid Wajdi²

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

b100220548@student.ums.ac.id^{1*}, fw265@ums.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to examine time management and time communication in relation to the performance of members of the Student Activity Unit (UKM) at Muhammadiyah University of Surakarta. The method used in this study is a quantitative method through a descriptive approach, by providing a more detailed description of the variables being studied and generally relating to opinions (individuals, groups, or organizations) regarding events. The sample in this study consisted of the daily administrators of the student activity unit at Muhammadiyah University of Surakarta, totaling 98 respondents. The data collection tool used a questionnaire with measurements using a Likert Scale. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach. The results of this study indicate that time management does not have a significant effect on performance, while organizational communication has a significant effect on performance.

Keywords: Time Management, Organizational Communication, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen waktu dan komunikasi waktu terhadap kinerja anggota organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Muhammadiyah Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif, dengan cara menggambarkan secara lebih mendalam tentang variabel yang diteliti dan pada umumnya berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional terhadap kejadian). Sampel pada penelitian ini adalah pengurus harian organisasi unit kegiatan mahasiswa universitas muhammadiyah surakarta yang berjumlah 98 responden. Alat pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan model SEM dengan pendekatan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian ini yaitu manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Manajemen Waktu, Komunikasi Organisasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kelompok atau perkumpulan yang disatukan karena adanya tujuan yang sama. Pendapat (Syukran et al. 2022) sebuah organisasi dipahami sebagai format perkumpulan masyarakat untuk merealisasikan visi serikat yang terdiri atas dua jiwa atau lebih, dilengkapi susunan pengurus, pemisahan fungsi kerja, skema interaksi formal menurut mandat, dan beroperasi secara konsisten dalam regulasi tata usaha untuk menyelaraskan berbagai langkah kerja guna menggapai target yang ditentukan. Tiap entitas organisasi tentu memegang teguh arah tujuan dan rencana aksi yang sudah dipetakan sejak pertama kali berdiri. Berpijak pada visi dan misi, organisasi bisa memancang cita-cita yang akan diwujudkan pada periode mendatang. Kejelasan visi dan misi organisasi tentu saja

meringankan beban pengurus untuk mengelola seluruh agenda kerja secara lebih sistematis. Tata kelola organisasi akan berlangsung sukses bila tugas tiap elemen dijalankan secara profesional, mulai dari kontribusi anggota hingga tanggung jawab pemimpinnya. Maka pada sebuah organisasi diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk memudahkan pembagian tugas pada setiap individu. MSDM yakni suatu teknik pendayagunaan personel secara efisien lewat kegiatan perancangan, kepemimpinan, dan monitoring nilai-nilai esensial manusia dalam rangka menyelesaikan tujuan kolektif (Sari, Agustino, and Zulkurniawati 2021). Eksistensi sumber daya manusia yang heterogen di organisasi memicu berbagai isu sosiologis, sehingga ketercapaian target tim sangat ditentukan oleh sinergi para anggotanya dalam bekerja.

Temuan studi menegaskan bahwasanya dalam lingkup organisasi, elemen manusia menjadi poin penting dan dinamis sebab sebagai kekayaan organisasi yang vital bagi pemenuhan tujuan bersama. Langkah pengokohan potensi manusia di dalam organisasi diperlukan untuk memastikan hadirnya sumber daya yang terampil dan sanggup bekerja optimal. Guna membawa organisasi menuju taraf yang lebih maju, diperlukan kesiapan SDM yang baik melalui pemahaman yang jelas mengenai pembagian kerja serta mandat bagi tiap-tiap pengurus.

Penguasaan waktu yang mumpuni berkorelasi pada tingginya motivasi seseorang saat melaksanakan rutinitas pekerjaan. Manajemen waktu yang handal menjadi pemicu gairah kerja yang kontinu, yang diharapkan mampu mengakselerasi pencapaian target dan prestasi individu tersebut (Muliati and Budi 2021). Manajemen waktu juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur, mengalokasikan, dan memanfaatkan waktu yang tersedia dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengaturan waktu yang cerdas dalam ranah kepemimpinan memungkinkan para pemimpin untuk memanfaatkan waktu secara produktif demi berfokus pada tanggung jawab yang memiliki urgensi dan tingkat kepentingan tertinggi. Namun, meskipun manajemen waktu memiliki peran yang penting dalam kepemimpinan, masih ada kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang pengaruh manajemen waktu terhadap pengambilan keputusan kepemimpinan. Tinjauan literatur tentang topik ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang konsep, teori, dan temuan penelitian terkait yang telah ada (Ladjar 2023)

Atas dasar tersebut, pengelolaan waktu menjadi aspek vital dalam rutinitas harian. Mempraktikkan manajemen waktu setiap hari akan mempermudah seseorang dalam mengorganisir setiap pekerjaan agar lebih tertata. Seseorang akan melakukan sinkronisasi waktu yang disesuaikan dengan urgensi kebutuhan dalam mengeksekusi kegiatan harian. Pegawai yang sanggup mengendalikan waktu secara disiplin dapat dikategorikan sebagai individu yang pandai mengelola diri. Kualitas manajemen waktu sangat berdampak pada probabilitas kesuksesan atau kegagalan staf dalam memproses tugasnya. Tenaga kerja yang tidak tertib waktu cenderung dipandang sebagai pribadi yang belum kompeten dalam menertibkan dan membimbing dorongan-dorongan internalnya. Karyawan yang sering menunda-nunda tugas biasanya mengalami masalah dalam pengelolaan waktu, sebab mereka lebih condong mencari hiburan yang memberikan kepuasan cepat daripada bekerja (Apri Anggara Putra and Teguh Ariebowo 2023). Sebagai suatu sistem yang menghimpun personel dengan tanggung jawab masing-masing yang saling berkaitan, organisasi memerlukan pola komunikasi yang sehat guna menjamin kinerjanya berlangsung baik. Komunikasi memfasilitasi pencapaian misi organisasi secara menyeluruh. Vitalitas organisasi terletak pada komunikasinya, sebab sistem tidak akan berjalan tanpa interaksi, yang kemudian menjadi dasar bagi pendalaman materi komunikasi organisasi.

Ragam komunikasi meliputi bahasa verbal, tulisan, kode, gerakan fisik, serta penyiaran media. Baik bersifat terencana maupun tidak, komunikasi menjadi sarana krusial untuk menginterpretasikan perilaku serta perasaan yang tersimpan dalam diri individu atau

kelompok. Vitalitas organisasi terletak pada sumber daya manusianya sebagai pengelola kegiatan, di mana seluruh energi organisasi diarahkan untuk mencapai visi yang menjadi orientasi setiap anggotanya. Masyarakat modern dituntut untuk mengedepankan profesionalisme dalam setiap aktivitasnya. Mengingat betapa krusialnya pelayanan di berbagai sektor, melakukan manajemen diri adalah langkah esensial bagi individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Objek pada penelitian ini adalah anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Muhammadiyah Surakarta. UKM mempunyai peran strategis dalam bentuk karakter kepemimpinan dan keterampilan sosial mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi, sehingga keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh visi dan misi tetapi juga oleh efektifitas pengelolaan sumber daya internal, termasuk waktu dan komunikasi antar anggotanya. (Sofa, Wahono, and Khalikussabir 2021) mendefinisikan bahwasanya sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai sasaran disebut sebagai kinerja, yang mana hal ini berlandaskan pada talenta, pengalaman kerja, ketekunan, serta manajemen waktu. Kinerja diartikan sebagai perwujudan prestasi kerja dalam periode spesifik. Upaya organisasi untuk naik level tidak akan membuahkan hasil jika tidak didukung oleh sistem manajemen yang mampu memacu performa tersebut. Manajemen kinerja menjadi katalisator yang ditujukan untuk mengoptimalkan output kerja demi kemajuan organisasi secara menyeluruh. Wadah organisasi digunakan oleh sekelompok orang untuk menjalankan kolaborasi yang logis dan terstruktur, yang dipimpin sedemikian rupa agar pengelolaan sumber daya berjalan sesuai rencana. Banyak organisasi kini memposisikan SDM sebagai pusat kekuatan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada bagaimana mereka memberdayakan personelnnya agar mampu beradaptasi secara efektif terhadap setiap perubahan lingkungan. Berorganisasi menuntut kita untuk bersosialisasi dengan banyak orang yang memiliki latar belakang pemikiran berbeda, sebab sebuah lembaga bukanlah wadah bagi kelompok yang berpikiran tunggal.

Maka, penciptaan loyalitas yang tinggi oleh pengurus sangat krusial agar setiap anggota dapat menghargai dan merasakan hasil dari proses panjang di organisasi. Studi dimaksudkan guna membantu anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Muhammadiyah Surakarta berjalan dengan kinerja yang maksimal. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Muhammadiyah Surakarta ini merupakan wadah organisasi kemahasiswaan yang menjadi tempat berkumpulnya mahasiswa dengan minat, bakat, atau tujuan yang sama, baik bidang olahraga, kesenian, bela diri, keagamaan, penalaran, bahasa, hingga jurnalistik dan penyiaran yang mana tujuan dari setiap organisasinya adalah untuk menjadi wadah yang meningkatkan potensi dari mahasiswa melalui kegiatan yang ekstrakurikuler terarah, membentuk karakter kepemimpinan, tanggung jawab dan kerjasama tim, hingga menjadi sarana aktualisasi diri di bidang seni, olahraga, keilmuan, kewirausahaan, dan keagamaan yang mendorong prestasi mahasiswa baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional, yang dapat menumbuhkan semangat kebersamaan dan solidaritas antar mahasiswa lintas prodi. Di setiap bidang memiliki organisasi internalnya masing-masing, sudah banyak prestasi yang dicapai oleh bidang-bidang tertentu baik di tingkat lokal ataupun internasional, pada tiap organisasi internalnya memiliki program kerja untuk dilaksanakan dengan maksimal. Produktivitas organisasi juga dapat dikatakan baik karena telah sukses menyelesaikan beberapa program kerjanya dengan maksimal, namun dalam praktiknya masih banyak anggota organisasi yang kurang peka dalam menyukseskan setiap program kerja, hal itu disebabkan oleh anggota yang dualisme atau memiliki kesibukan lain hingga kurang berpartisipasi di tiap program kerjanya. Ini mencerminkan kurangnya manajemen waktu dan komunikasi sehingga anggota kurang loyalitas terhadap kinerjanya dalam berpartisipasi memaksimalkan di tiap program kerja.

Realisasi hasil maksimal menuntut sinergi dari seluruh pengurus tanpa terkecuali. Diperlukan kerja keras dan upaya luar biasa agar tujuan organisasi tidak sekadar tercapai, namun mencapai titik tertinggi. Peran pengurus untuk dapat peka dan saling membantu sangat penting demi tujuan keberlangsungan bersama di organisasi. Kemudian dari usaha maka akan timbul adanya loyalitas terhadap organisasi. Tingginya komunikasi yang baik antar pengurus juga dapat menyukseskan keberlangsungan semua program kerja diorganisasi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, *research gap* yang ditemukan dari penelitian sebelumnya mengenai pentingnya manajemen waktu dan komunikasi dalam organisasi untuk mengetahui kendala-kendala yang ada di organisasi internal pada UKM Universitas Muhammadiyah Surakarta, maka dilakukan riset guna untuk membuktikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota disuatu organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Waktu

Tindakan mengatur waktu secara sistematis melibatkan perencanaan dan pengawasan yang sengaja dilakukan untuk memastikan setiap aktivitas berjalan lebih efisien dan membuahkan hasil maksimal. Guna menyelesaikan proyek secara tepat waktu, dibutuhkan sinkronisasi antara keterampilan personal, alat bantu manajemen, dan teknik pengaturan jadwal yang efektif. Manajemen waktu diakui sebagai salah satu aspek penentu paling esensial dalam mencapai efisiensi kolektif organisasi (Gea 2014). Manajemen waktu dipahami sebagai tindakan merencanakan serta mengontrol pemanfaatan waktu. Sebagai salah satu sumber daya dalam berorganisasi, efisiensi waktu menjadi kunci utama kesuksesan sebuah pekerjaan. Kemampuan untuk mengalokasikan waktu dengan cara yang terstruktur yakni pilar utama manajemen waktu yang menunjang keberhasilan individu dan organisasi. Hal ini melibatkan proses memprioritaskan berbagai tugas berdasarkan tingkat urgensi dan pentingnya, sehingga memungkinkan seseorang atau kelompok untuk menentukan mana yang harus ditangani terlebih dahulu.

Komunikasi Organisasi

Argumen (Luthfi 2018) sebagai sarana pengarah dan observasi, komunikasi dalam kendali manajemen berfungsi mengoptimalkan seluruh aktivitas perusahaan. Sistem ini secara khusus mengatur dan menilai tindakan manajerial agar setiap proses pengelolaan organisasi dapat berlangsung dengan lebih efektif, terukur, dan terhindar dari pemborosan. (Luthfi 2018) mengemukakan kaitan antara orientasi perilaku dan lingkungan pengendalian manajemen terlihat pada desain sistem yang bertujuan membantu serta memotivasi pihak manajemen. Fokus utamanya adalah mempermudah pengambilan keputusan dan mengawasi pola perilaku yang dapat menertibkan aktivitas-aktivitas di dalam sebuah lembaga.

Kinerja

Pandangan (Sukiyah et al. 2021) prestasi kerja yang diraih dalam menjalankan amanah pekerjaan disebut kinerja, yang merefleksikan korelasi antara usaha yang dilakukan dengan keberhasilan pencapaian target organisasi secara sistematis dan efisien. Kinerja dapat dikaji melalui beragam elemen yakni produktivitas, kualitas kerja, kecepatan penyelesaian tugas, dan kontribusi terhadap tujuan keseluruhan organisasi. Dalam konteks individu, kinerja mencakup seberapa baik seseorang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, kemampuan mencapai target, serta kontribusi terhadap tim atau organisasi.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Apri Anggara Putra and Teguh Ariebowo 2023) Manajemen waktu yakni kecakapan personal dalam mengelola waktu secara proporsional dan disiplin agar semua pekerjaan serta tujuan organisasi dapat dituntaskan tanpa keterlambatan. Penelitian (Apri Anggara Putra and Teguh Ariebowo 2023) ini mampu membuktikan bahwasanya manajemen waktu berpengaruh positif jika mereka mempraktekkan manajemen waktu ketika melaksanakan tanggung jawabnya.

H1: Manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja

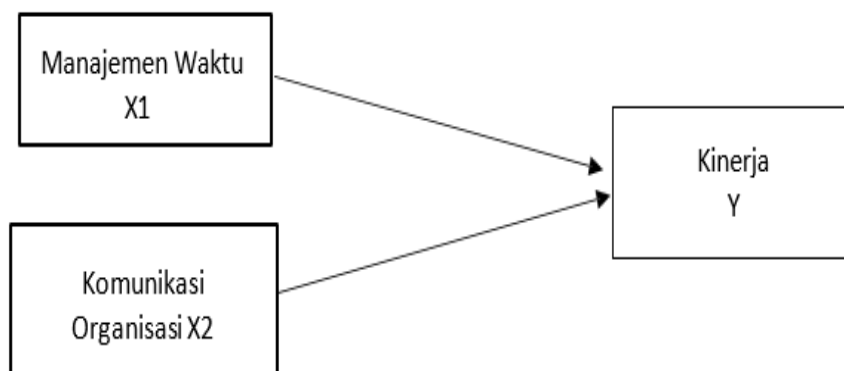
2. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia

Urgensi komunikasi organisasi terletak pada perannya dalam memastikan pesan tersampaikan dengan baik. Sebagai fenomena keorganisasian, komunikasi organisasi mewadahi penyampaian perspektif setiap individu dan menjadi aspek penyambung informasi yang menyatukan organisasi. Keberhasilan penyampaian pesan ditentukan oleh integrasi antara keterampilan komunikasi internal dan metode penyampaian eksternal yang dilakukan oleh individu tersebut. Kendala (Islami, Palupi, and Romadhan 2021) dan studi (Islami, Palupi, and Romadhan 2021) membuktikan bahwasanya komunikasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja, jika lingkungan internal dan eksternal komunikasinya berjalan dengan baik.

H2 : Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disusun guna memfasilitasi jalannya penelitian secara sistematis. Adapun variabel yang diteliti meliputi Manajemen Waktu (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) sebagai variabel independen, dengan Kinerja (Y) sebagai variabel dependennya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Studi mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatif guna menganalisis pengaruh kualitas manajemen waktu dan komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Muhammadiyah Surakarta. Prosedur pengumpulan data primer dilakukan secara daring, yakni dengan membagikan link kuesioner Google Form kepada populasi yang dituju. Populasi penelitian berjumlah 112 pengurus harian UKM, dengan jumlah sampel sejumlah 98 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Kriteria responden meliputi mahasiswa aktif Universitas Muhammadiyah Surakarta, menjabat sebagai pengurus harian UKM, serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Variabel manajemen waktu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola waktu secara efektif dan efisien yang dikaji melalui indikator penyusunan tujuan, penentuan prioritas, pembuatan jadwal, dan pengendalian gangguan. Variabel komunikasi organisasi memfokuskan pada interaksi informasi dalam sistem yang dikaji melalui komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, dan

komunikasi horizontal. Variabel kinerja diukur sebagai hasil kerja anggota organisasi berdasarkan indikator kualitas kerja, inisiatif, dan ketepatan waktu. Pengumpulan data memanfaatkan skala Likert lima tingkat. Prosedur statistik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) diterapkan studi ini melalui bantuan SmartPLS. Uji yang dilakukan meliputi uji validitas konvergen melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE), uji validitas diskriminan melalui *cross loading*, serta uji reliabilitas menggunakan *composite reliability* dan Cronbach's alpha. Selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*) melalui nilai koefisien *determinasi* (R^2), *effect size* (f^2), dan *path coefficient*. Kriteria signifikansi uji hipotesis terpenuhi apabila angka *t-statistics* melampaui 1,96 dan *p-value* tidak melampaui 0,05.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Responden

Identifikasi karakteristik responden dilakukan guna mengidentifikasi terkait profil jenis kelamin dan program studi berlandaskan informasi kuesioner. Penjelasan secara detail terkait deskripsi responden disajikan sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pengurus harian berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori responden	berdasarkan jenis kelamin	
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase%
Laki-laki	42	42,86%
Perempuan	56	57,14%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 1 mengonfirmasi komposisi responden menurut jenis kelamin terdiri dari 42 laki-laki (42,86%) dan 56 perempuan (57,14%). Kondisi menginformasikan partisipan perempuan memiliki proporsi yang lebih besar dalam analisis. Sehingga terindikasi dominasi gender diwakili perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Semester

Adapun semester adalah satuan waktu yang menunjukkan tingkat atau jenjang dalam sistem pendidikan yang ditempuh oleh mahasiswa. Berikut merupakan jenjang semester yang sedang ditempuh pengurus umum sebagai responden:

Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan Semester

Kategori	Frekuensi	Persentase
5	53	54,08%
7	45	45,92%
Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 2 mengonfirmasi responden di semester 5 berjumlah 53 dengan persentase 54,08%. Sedangkan untuk responden semester 7 berjumlah 45 dengan persentase 45,92%. Maka dapat disimpulkan bahwasanya responden semester 5 lebih mendominasi.

B. Analisis deskriptif

Riset ini memanfaatkan sampel yang dihimpun dari hasil penyebaran angket online menggunakan Google Form, dengan syarat mencakup mahasiswa/i Organisasi salah satu UKM UMS dan pengurus harian (PH) UKM UMS yang aktif dalam organisasi. Didapat sebanyak 98

responden yang berpartisipasi dan memenuhi syarat digunakan sebagai sampel. Adapun hasil data responden yang diperoleh dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Variabel Manajemen Waktu

Berdasarkan hasil kuesioner, maka variabel manajemen waktu memiliki persentase sebesar berikut:

Tabel 3. Deskripsi Data Kuesioner Responden Manajemen Waktu

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
Tinggi	19-25	51	52,04%
Sedang	12-18	23	23,47%
Rendah	5-11	24	24,5%
Jumlah		98	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Sebagaimana tertera pada tabel 3, variabel manajemen waktu secara dominan diwakili oleh kategori tinggi dengan angka 52,04%. Untuk kategori sedang dan rendah, frekuensinya relatif berimbang di angka 23,4% (23 orang) dan 24,5% (24 orang).

2. Variabel Komunikasi Organisasi

Berdasarkan hasil data kuesioner, maka variabel komunikasi organisasi memiliki persentase sebesar berikut:

Tabel 4. Deskripsi Data Kuesioner Responden Komunikasi Organisasi

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
Tinggi	19-25	74	75,5%
Sedang	12-18	18	18,4%
Rendah	5-11	6	6,1%
Jumlah		98	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Sebagaimana tertera pada tabel 4 komposisi terbesar dalam variabel komunikasi organisasi ditempati kategori tinggi (74 orang atau 75,5%), diikuti kategori sedang (18,4%), dan kategori rendah yang menjadi porsi terkecil (6,1%).

3. Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil data kuesioner, maka variabel komunikasi organisasi memiliki persentase sebesar berikut:

Tabel 5. Deskripsi Data Kuesioner Responden Kinerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentasi
Tinggi	19-25	83	84,7%
Sedang	12-18	7	7,1%
Rendah	5-11	8	8,2%
Jumlah		98	100%

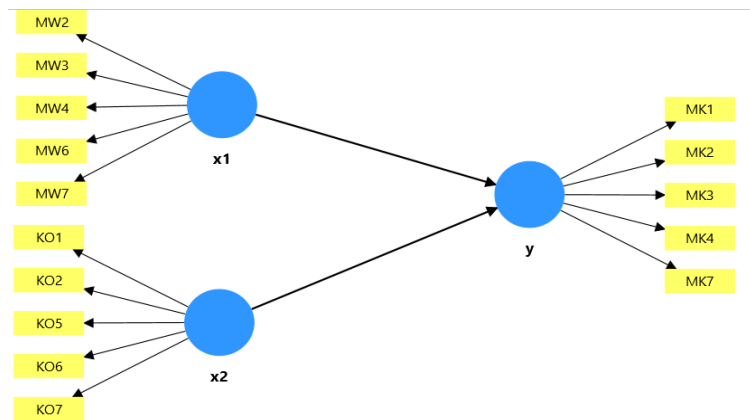
Sumber: Data Primer, 2025

Sebagaimana tertera pada tabel 5, variabel kinerja secara signifikan didominasi oleh kategori tinggi dengan frekuensi 83 partisipan (84,7%). Sisanya terdistribusi pada level sedang sebanyak 7 orang dan level rendah sebanyak 8 orang.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) Dengan Menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM)

Model pengukuran studi mencakup 3 (tiga) variabel yakni independen manajemen waktu, komunikasi organisasi dan variabel dependen kinerja. Gambar awal model ini ditunjukkan berikut.



Gambar 2. Model Awal

Guna mengonfirmasi keandalan model pengukuran (*outer model*), terdapat tiga langkah pengujian yang harus dipenuhi secara berurutan. Tahapan tersebut antara lain: uji *discriminant validity*, uji *Convergent Validity* dan uji *composite reliability*.

a. Uji Validitas

1) Uji *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* diterapkan ditahap berikutnya guna memastikan bahwasanya indikator suatu variabel laten tidak berkorelasi terlalu kuat dengan variabel laten lainnya. Kriteria *discriminant validity* dinyatakan terpenuhi apabila angka *loading* tiap indikator mempunyai korelasi terkuat dengan variabel latennya sendiri daripada terhadap variabel laten lain. Perolehan pengujian *discriminant validity* tersaji pada tabel 1 berikut.

Tabel 6. Nilai *Discriminant Validity* dari *Cross Loadings* dan hasilnya

	Manajemen Waktu X1	Komunikasi Organisasi X2	Kinerja Y
MW2	0.703	0.446	0.276
MW3	0.763	0.531	0.387
MW4	0.738	0.553	0.327
MW6	0.747	0.573	0.359
MW7	0.743	0.623	0.389
KO1	0.724	0.768	0.393
KO2	0.644	0.845	0.422
KO7	0.622	0.848	0.621
KO5	0.545	0.848	0.555
KO6	0.509	0.723	0.499
MK1	0.431	0.572	0.740
MK7	0.390	0.512	0.826
MK2	0.378	0.471	0.798
MK3	0.331	0.471	0.766
MK4	0.291	0.395	0.754

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel di atas memaparkan bahwasanya angka *cross loading* seluruh indikator sudah mencapai angka tertinggi pada variabel laten asalnya dibandingkan variabel laten lainnya. Sehingga, dikonfirmasi bahwasanya tiap variabel laten yang diuji telah memenuhi standar

validitas diskriminan secara tepat dan baik. Pengecekan *discriminant validity* juga dapat diamati dari perolehan *Average Variance Extracted* (AVE) yang angkanya dipersyaratkan $> 0,5$ (Ghozali,2011).

Tabel 7. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

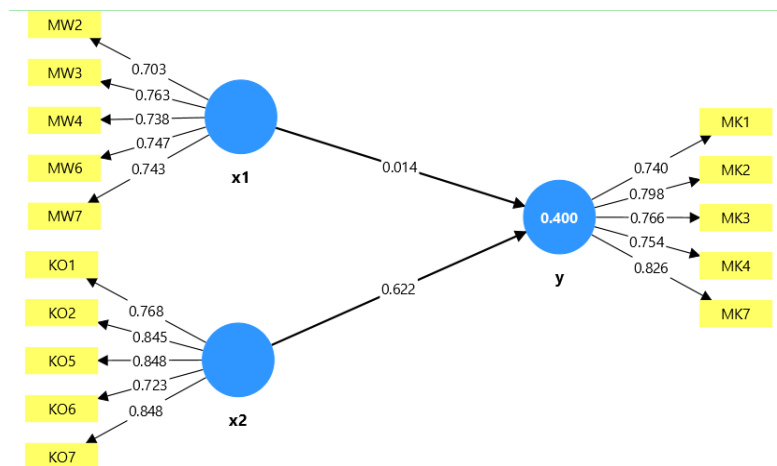
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Manajemen waktu	0,546
Komunikasi organisasi	0,653
Kinerja	0,604

Sumber: Data Primer, 2025

Mengacu pada tabel 7, perolehan angka AVE $> 0,5$ membuktikan bahwasanya seluruh variabel dalam model telah sesuai syarat validitas diskriminan.

2) Uji *Convergent Validity*

Tahap pertama yakni memverifikasi *Convergent Validity* model pengukuran yang ditinjau dari perolehan angka *loading factor* indikator tiap-tiap konstruk. Ketika angka *loading factor* melampaui 0,50 maka *Convergent Validity* terpenuhi, namun apabila $< 0,50$ maka indikator tersebut harus dihilangkan. Perolehan analisis tersaji pada gambar serta tabel berikut:



Gambar 3. Outer Model

Tabel 8. Nilai *Loading factor* setiap indikator dan hasilnya

Indikator	Loading Factor		Kesimpulan
Manajemen Waktu			
MW2	0,703	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
MW3	0,768	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
MW4	0,738	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
MW6	0,747	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
MW7	0,743	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
Komunikasi Organisasi			
KO1	0,768	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
KO2	0,845	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
KO5	0,848	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
KO6	0,723	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
KO7	0,848	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi
Kinerja			
MK1	0,740	>0,50	Convergent Validity Terpenuhi

MK2	0,798	>0,50	<i>Convergent Validity</i> Terpenuhi
MK3	0,766	>0,50	<i>Convergent Validity</i> Terpenuhi
MK4	0,754	>0,50	<i>Convergent Validity</i> Terpenuhi
MK7	0,826	>0,50	<i>Convergent Validity</i> Terpenuhi

Sumber: Data Primer, 2025

Sesuai data pada tabel, seluruh indikator mempunyai angka *loading factor* > 0,50 yang mengonfirmasi bahwasanya indikator model awal sesuai syarat *convergent validity*.

b. Uji *Composite Reliability*

Tahap ketiga yakni melakukan verifikasi *composite reliability* guna menguji keandalan variabel, variabel yang konsisten ditunjukkan dengan angka melampaui 0,70.

Tabel 9. Nilai *Composite Reliability* dan hasilnya

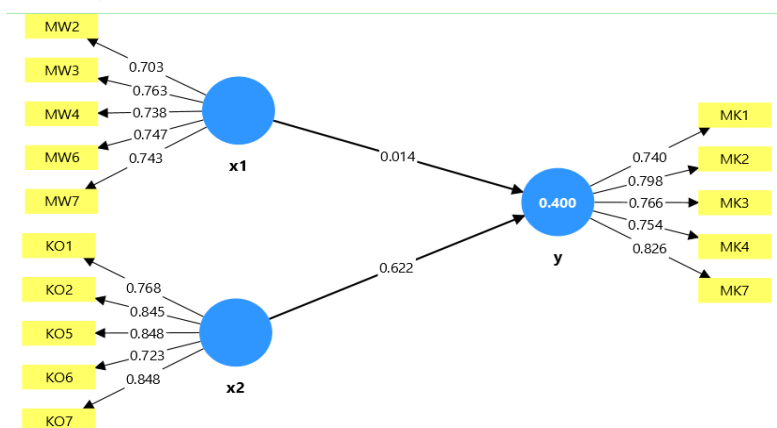
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Manajemen Waktu	0.798	Terpenuhi
Komunikasi Organisasi	0.882	Terpenuhi
Kinerja	0.842	Terpenuhi

Sumber: Data Primer, 2025

Data tabel mengonfirmasi bahwasanya seluruh konstruk memenuhi standar reliabel sebab perolehan angka *composite reliability* tiap konstruk melampaui 0,70.

2. ***Analisis Model Struktural (Inner Model) Dengan Menggunakan PartialLeast Square – Stuctural Equation Model (PLS-SEM)***

Analisis model struktural diterapkan guna mengevaluasi keterkaitan antarvariabel, tingkat signifikansi, dan capaian *R-square* pada kerangka studi. Evaluasi terhadap model PLS dimulai dengan meneliti angka *R-square* tiap variabel laten dependen yang terdapat dalam struktur (Ghozali,2011).



Gambar 4. Inner Model

a. *Goodness of fit (GoF)*

Tahap ini dijalankan guna membuktikan kelayakan model yang diteliti dengan mengamati seluruh perolehan pengujian yang disajikan berikut:

1) Hasil Uji R^2

Angka R^2 pada output pengolahan data mengaplikasikan SmartPLS dapat ditemukan dengan memperhatikan tabel *R-Square* yang tercantum:

Tabel 10. Nilai *R-square* dan *R-square adjusted*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja	0,400	0,387

Sumber: Data Primer, 2025

Angka R^2 diangka 0,400 pada variabel kinerja menjelaskan kontribusi manajemen

waktu dan komunikasi sejumlah 40%, lalu 60% sisanya dikontribusikan variabel yang tidak dibahas.

2) Hasil Uji f^2

Evaluasi f^2 dari output pengolahan data dengan SmartPLS dilakukan dengan mengamati angka pada tabel f-square yang dipaparkan berikut:

Tabel 11. Nilai F-square

	Kinerja
Manajemen Kinerja	0.000
Komunikasi Organisasi	0.288

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Manajemen Waktu terhadap Kinerja sebesar 0,000 dikategorikan tidak berpengaruh.
- Pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0,288 dikategorikan kuat.

b. Uji Hipotesis

Analisis hipotesis dijalankan dengan meninjau angka *path coefficient* dan *t-statistic* guna menguji dua buah hipotesis yang telah disusun dalam riset. Kaitan antarvariabel dinyatakan signifikan saat perolehan angka t-statistic melampaui 1,96, sehingga H_0 ditolak dan hipotesis penelitian dapat diterima. Data yang telah diolah mengaplikasikan SmartPLS dengan prosedur *bootstrapping* dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 12. Pengujian Hipotesis dari Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Statistic, P-Values)

Hipotesis	Original Sample(O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1 -> Y	0.014	0.036	0.127	0.109	0,913	Tidak Berpengaruh
X2 -> Y	0.622	0.629	0.128	4.861	0.000	Berpengaruh secara Signifikan

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel di atas menunjukkan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hubungan antara Manajemen Waktu → Kinerja tidak signifikan dengan T- statistik sebesar 0,127 < 1,96 dan P Values 0,913 > 0,05. Nilai original sample adalah sebesar 0,014 menunjukkan bahwa arah hubungan antara Manajemen Waktu → Kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota UKM di UMS.
- Hubungan antara Komunikasi Organisasi → Kinerja signifikan dengan T- statistik sebesar 4,861 > 1,96 dan P Values 0,000 < 0,05. Nilai original sample adalah sebesar 0,622 menunjukkan bahwa arah hubungan antara Manajemen Waktu → Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota UKM di UMS.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja

Analisis data mengungkapkan manajemen waktu berkontribusi negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja anggota organisasi UKM Universitas Muhammadiyah Surakarta, didukung hasil T-statistik senilai 0,127 dan tingkat P-Values yaitu 0,913. Jadi secara keseluruhan manajemen waktu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota organisasi UKM Universitas Muhammadiyah Surakarta. Temuan berlawanan dengan

studi (Apri Anggara Putra and Teguh Ariebowo 2023) yang menyatakan bahwa variabel manajemen waktu berkontribusi signifikan terhadap kinerja anggota organisasi.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja

Analisis data mengungkapkan komunikasi organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi UKM Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan T-statistik $4,861 > 1,96$ dan P Values $0,000 < 0,05$. Jadi secara keseluruhan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi UKM Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sehingga studi membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwasanya komunikasi organisasi berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja anggota organisasi UKM Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berarti komunikasi organisasi mampu untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi UKM Universitas Muhammadiyah Surakarta sehingga mampu mencapai hasil yang maksimal serta mencapai tujuan.

5. Penutup Kesimpulan

Berlandaskan perolehan analisis, terkonfirmasi bahwasanya manajemen waktu tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Muhammadiyah Surakarta, sedangkan komunikasi organisasi terbukti berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja anggota UKM, sehingga terkonfirmasi efektivitas komunikasi internal memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, inisiatif, dan ketepatan waktu anggota organisasi. Oleh karena itu, organisasi UKM Universitas Muhammadiyah Surakarta disarankan untuk memprioritaskan penguatan sistem komunikasi organisasi melalui peningkatan koordinasi, keterbukaan informasi, dan kejelasan penyampaian tugas, sementara kemampuan manajemen waktu tetap perlu diperhatikan sebagai upaya pendukung efektivitas kegiatan organisasi. Studi lanjutan perlu mempertimbangkan variabel eksternal lain dan memperluas sasaran responden guna mencapai temuan yang lebih detail dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Apri Anggara Putra, and Teguh Ariebowo. 2023. "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 3 (1): 62–71. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i1.916>.
- Echdar, Saban. 2021. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA" 10 (2): 177–87.
- Gea, Antonius Atosökh. 2014. "Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif Dan Efisien." *Humaniora* 5 (2): 777. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3133>.
- Hair, Joe F, Christian M Ringle, and Marko Sarstedt. 2011. "PLS-SEM : Indeed a Silver Bullet" 19 (2): 139–51. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Hidayat, H, L Anggraini, M Ridha, and "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS Di RIAU." ... *Pustaka Komunikasi*. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/pustakom/article/view/1846>.
- Islami, A N, M F T Palupi, and M I Romadhan. 2021. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Feva Indonesia." *Representamen*. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/representamen/article/view/5127>.
- Jaya, Ahmad Chandra, Eva Imania Eliasa, and Putri Luthfiyah Zahra. 2025. "The Influence of Self-Regulation and Time Management on Student Academic Procrastination" 16 (2): 114–24.

- Ladjar, Lidwina. 2023. "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kemampuan Pemimpin Dalam Mengambil Keputusan." *Google Scholar*, no. June. <https://www.researchgate.net/publication/371439738>.
- Luthfi, Muhammad. 2018. "Peran Komunikasi Dalam Organisasi Perusahaan." *Jurnal Warta* 54 (9): 1689–99.
- Magaji, S, M M Abubakar, and 2022. "Impact of International Trade on Economic Growth: The Granger Causality Test Approach." *International Journal of researchgate.net*. https://www.researchgate.net/profile/Abdullahi-Yusuf-33/publication/363166684_Impact_of_International_Trade_On_Economic_Growth_The_Granger_Causality_Test_Approach/links/6353b6438d4484154a2353c4/Impact-of-International-Trade-On-Economic-Growth-The-Granger-.
- Mangiding, L F, and A Jalil. 2022. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Sanggar Seni Matawai Di Enrekang." *Jurnal Komunikasi* 15 (2): 35–42. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/jku/article/download/450/335>.
- Muliati, Lisdewi, and Agung Budi. 2021. "Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi)." *Dynamic Management Journal* 5 (1): 38. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4102>.
- Nurhaliza, Siti, Fazria Mustofa, Oryz Agnu, and Dian Wulandari. 2024. "Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Cirebon)" 8 (2021): 39256–65.
- Rofifah, Dianah. 2020. "Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Prestasi Belajar Siswa Atlet : Studi Korelasional Di SMA Negeri 6 Bandung Tahun Ajaran 2018/2019." *HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN WAKTU DENGAN PRESTASI BELAJAR SISWA ATLET : Studi Korelasional Di SMA Negeri 6 Bandung Tahun Ajaran 2018/2019*, 12–26.
- Rosali, Ely Satiyasih, Robetmi Jumpakita Pinem, Acai Sudirman, and Ika Widiastuti. n.d. *Pendekatan Multidisipliner*.
- Sari, Ratna, Muhammad Rizqi Agustino, and Zulkurniawati Zulkurniawati. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Boom Futsal Palembang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3 (2): 290–301. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>.
- Sofa, Muhammad Zamik, Budi Wahono, and M Khalikussabir. 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)." *E-Jurnal Riset Manajemen*, 117–31. www.fe.unisma.ac.id.
- Sukiyah, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Elok Venanda, Elok Venanda, and Jojok Dwiridotjahjono. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 12 (2): 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>.
- Syukran, Muhammad, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, and Rifdan Rifdan. 2022. "Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9 (1): 95–103. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.277>.