



Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota BEMP IKOM Universitas Negeri Jakarta Periode 2024/2025

Basyaasyah Auladdina Islami^{1*}, Maulina Larasati Putri², Muhammad Fikri Akbar³

¹⁻³ Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Jakarta, Indonesia, 13320

*Penulis Korespondensi: basyaasyahauladdinaislami_1410621032@mhs.unj.ac.id

Abstract. *The fellow members of the organization must coordinate with each other and work together to achieve the goals of the organization. Good communication from each member will definitely make the implementation of the organization run well, and vice versa. Activities that occur in the organization are supported by organizational communication, In organizational communication there are three sides of view that are of course different, namely communication from superiors to subordinates, communication between members and the last is communication that comes from members to their superiors and it can be seen from each point of view that communication has its own pattern. The delivery of messages or information from these patterns is known to affect the performance or work results of members in the organization. Therefore, the purpose of this study is specifically to find out and prove how the influence of organizational communication patterns on the performance of BEMP IKOM UNJ members for the 2024/2025 period. The research methodology is quantitative and uses a data collection method with a survey type. The results show that the independent variable in this study, namely organizational communication patterns, affects the dependent variable, namely member performance. It is known that the variable of organizational communication patterns has an effect of 31% on member performance. Then it can also be concluded that the influence of several variables that were not tested and then inserted into the form of this study was 69%.*

Keywords: *Communication Patterns; Communication; Coordination; Organizational Communication; Performance.*

Abstrak. Sesama anggota organisasi harus saling berkoordinasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan dari organisasi. Komunikasi yang baik dari setiap anggota pasti akan membuat pelaksanaan organisasi juga berjalan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Aktivitas yang terjadi pada organisasi didukung dengan adanya komunikasi organisasi, Di dalam komunikasi organisasi ada tiga sisi pandangan yang tentu saja berbeda yaitu komunikasi dari pihak atasan ke bawahannya, komunikasi yang terjalin antar anggota dan yang terakhir adalah komunikasi yang berasal anggota kepada atasannya dan dapat diketahui dari tiap-tiap pandangan komunikasi tersebut terdapat polanya masing-masing. Penyampaian pesan atau informasi dari pola tersebut diketahui berpengaruh dengan kinerja atau hasil pekerjaan dari anggota dalam organisasi. Maka dari itu tujuan daripenelitian ini dikhususkan guna mengetahui serta membuktikan bagaimanakah pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota BEMP IKOM UNJ periode 2024/2025. Metodologi penelitian dengan jenis kuantitatif serta menggunakan metode pengumpulan data dengan jenis survei. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu pola komunikasi organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja anggota. Hal tersebut diketahui bahwa variabel pola komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 31% terhadap kinerja anggota. Kemudian dapat disimpulkan juga bahwa pengaruh beberapa variabel yang tidak diuji dan kemudian disisipkan ke dalam bentuk penelitian ini sebesar 69%.

Kata kunci: Kinerja; Komunikasi; Komunikasi Organisasi; Koordinasi; Pola Komunikasi.

1. LATAR BELAKANG

Komunikasi adalah hal penting yang digunakan pada tiap kehidupan manusia salah satunya adalah dalam berorganisasi. Agar menjadi organisasi yang baik, sesama anggota harus saling berkoordinasi dan bekerja sama guna tercapainya visi dari organisasi. Komunikasi yang baik dari setiap anggota pasti akan membuat pelaksanaan organisasi juga berjalan dengan baik, begitu juga sebaliknya, jika komunikasi dari setiap anggota tidak berjalan dengan lancar, pelaksanaan organisasi tidak akan memiliki hasil yang baik. Keefektifan komunikasi dari setiap

anggota merupakan hal yang penting karena dapat mendorong serta meningkatkan semangat dari kinerja anggota, kinerja anggota yang baik akan dapat memudahkan organisasi mencapai tujuannya (Sarah & Waluyo, 2020).

Pada organisasi terdapat struktur yang merupakan bentuk pondasi dari berdirinya suatu organisasi, ada ketua organisasi yang bertanggung jawab serta memastikan organisasi yang dijalankan berjalan dengan baik, Adapun anggota organisasi yang bertugas menjalankan tugas mereka untuk keberhasilan suatu organisasi. Aktivitas yang terjadi pada organisasi didukung dengan adanya komunikasi organisasi, Di dalam komunikasi organisasi ada 3 sisi pandangan yang berbeda dalam budaya komunikasi yaitu komunikasi atasan ke bawahannya, komunikasi yang terjalin antar anggota dan tentu saja komunikasi anggota yang disampaikan ke atasannya dan dapat diketahui dari tiap-tiap pandangan komunikasi tersebut terdapat polanya masing-masing (Sarah & Waluyo, 2020).

Pola Komunikasi merupakan seperangkat aturan untuk memberikan pesan atau informasi dari pengirim pesan ke penerima pesan dengan tujuan dapat mengubah sikap atau perilaku sudut pandang dari komunikan tersebut (Sarah & Waluyo, 2020), Pola komunikasi juga merupakan kegiatan komunikasi yang dapat terlihat melalui suasana kerja (Suwarno & Lestari, 2019).

Tiga pandangan berbeda dalam budaya komunikasi organisasi merupakan wujud dari bentuk pola komunikasi organisasi. Komunikasi yang dijalankan merupakan pertukaran pesan berupa bentuk verbal maupun non verbal, disampaikan baik yang disampaikan secara langsung, secara tidak langsung atau melalui bentuk media komunikasi lain seperti pesan internet ataupun surat (Sarah & Waluyo, 2020).

Komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam membentuk organisasi yang efektif dan berfungsi dengan baik. Melalui komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan anggota, tujuan organisasi dapat dipahami secara jelas sehingga setiap anggota mampu melaksanakan tugasnya sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing. Organisasi yang memiliki pola komunikasi yang baik cenderung didukung oleh kinerja anggota yang optimal, karena komunikasi yang efektif mampu menciptakan koordinasi, pemahaman kerja, serta hubungan yang harmonis di dalam organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota atau pegawai, karena komunikasi menjadi sarana utama dalam penyampaian informasi, arahan, serta evaluasi kerja (Ikraami et al., 2024; Karmila & Wardah, 2025).

Kinerja merupakan hasil kerja individu yang bersifat personal, karena setiap anggota organisasi memiliki tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pimpinan atau ketua organisasi perlu memahami perbedaan kinerja setiap anggotanya, dan pemahaman tersebut dapat diperoleh melalui komunikasi dua arah yang efektif. Selain sebagai tolok ukur pencapaian kerja, kinerja juga berperan dalam membentuk motivasi individu untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan diri. Komunikasi organisasi yang baik mampu mendorong motivasi, kepuasan kerja, serta keterlibatan anggota, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, pola komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, hambatan kerja, dan berdampak negatif terhadap pelaksanaan tugas anggota dalam organisasi (Wari & Suwandana, 2025; Mujiati et al., 2025; Lisnawati & Sari, 2025; Permata Sari et al., 2025).

BEMP Ilmu Komunikasi UNJ dipimpin oleh seorang ketua umum serta dua orang wakil ketua yang menaungi masing-masing 3 departemen, di dalam satu departemen terdapat 8-10 anggota yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Pola komunikasi dari ketua kepada anggota (Komunikasi ke bawah), biasanya terjadi ketika ketua merencanakan program kerja yang membutuhkan anggota untuk menjalankannya, disinilah ketua akan menjelaskan dan membagi tugas sesuai dengan kemampuan para anggotanya. Anggota biasanya akan berkomunikasi kepada ketua ketika akan melaporkan hasil pekerjaan mereka, biasanya anggota akan memastikan kepada ketua apakah hasil pekerjaannya telah sesuai atau berdiskusi tentang program kerja tersebut, hal ini biasanya juga disebut dengan Pola komunikasi ke atas. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang anggota pasti tidak bisa melakukan pekerjaan sendirian, walaupun berbeda tugas seorang anggota juga pasti membutuhkan anggota lain untuk berkoordinasi tentang pekerjaan mereka karena pada kerjasama organisasi semua hal pasti akan saling mempengaruhi sehingga perlu adanya komunikasi antar satu anggota dengan anggota yang lainnya atau dikenal dengan komunikasi horizontal.

Pola komunikasi diatas tentu terjadi karena adanya penyampaian pesan atau informasi yang ingin disampaikan baik dari pihak ketua kepada anggota, anggota kepada ketua ataupun sesama anggota. Penyampaian pesan atau informasi ini dilakukan menyesuaikan situasi yang ada dan ada kalanya tidak efektif, hal tersebut sering membuat kesalahpahaman antara pihak-pihak yang berkaitan dan menjadi salah satu hambatan pada pola komunikasi. Kesalahpahaman atau hambatan lain yang terjadi berhubungan dengan kinerja anggota, kesalahpahaman dapat membuat anggota merasa bingung dan takut untuk mengambil keputusan yang akhirnya berdampak kepada kinerja dan terealisasinya tujuan dari organisasi yang ada.

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ Periode 2024/2025” dilakukan berdasarkan permasalahan yang telah peneliti paparkan sebelumnya. Masalah yang terdapat dalam penelitian yang peneliti lakukan ini yaitu bagaimana komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota BEM Prodi Ilmu Komunikasi UNJ. Tujuannya yaitu untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota BEMP IKOM UNJ.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Penerapan Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis & Pariwisata Jakarta” oleh Nani Nuraini Sarah dan Waluyo (2020). Melalui penelitian ini, disimpulkan bahwa kinerja pegawai di P4TK Bisnis dan Pariwisata Jakarta dipengaruhi oleh pola komunikasi yang diterapkan dalam organisasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, di mana data yang diperoleh berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sarah & Waluyo, 2020).

Penelitian selanjutnya berjudul “Pengaruh Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Mataram” oleh Lubis dan Widiastuti (2018). melalui penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan, baik komunikasi dalam bentuk formal atau informal, melalui proses serta bentuk komunikasi yang berlangsung dapat memengaruhi kinerja pegawai perpustakaan Universitas Mataram berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan survei deskriptif dan eksplanatori (Lubis & Furbani, 2018).

Penelitian lainnya berjudul “Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Surakarta” oleh Elham Taufandy Yarosca (2016). Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pola komunikasi, baik komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, maupun komunikasi horizontal, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengaruh dengan derajat pengaruh yang menyentuh angka 84,2% (Yarosca, 2016).

Penelitian selanjutnya berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia” oleh Annisa Nur Islamu, Merry Fridha Tri Palupi dan Mohammad Insan Romadhan (2021). Dari penelitian ini peneliti menyimpulkan adanya

pengaruh komunikasi organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia (Islami et al., 2021).

Penelitian lainnya berjudul “Hubungan Pola Komunikasi Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Adiguna Pratama Penempatan Di Menara Suaka Merdeka” oleh Meilan Suwarno dan Sinta Petri Lestari (2019). melalui penelitian ini terdapat kesimpulan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan memiliki berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT tersebut (Suwarno & Lestari, 2019).

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi terjadi ketika berbagai berbagai pesan organisasi dikirim dan diterima di kelompok yang formal ataupun informal pada suatu organisasi. Kompleksnya proses komunikasi di organisasi berhubungan dengan skala organisasi itu sendiri, jika bentuk dari organisasi memiliki entitas yang semakin besar dan menjadi kompleks maka proses komunikasi juga akan lebih kompleks. Terdapat dua sifat dari komunikasi yang cukup berbeda, yaitu bentuk formal dan bentuk informal. Komunikasi formal merupakan bentuk komunikasi yang diakui oleh organisasi yang bersangkutan dan mengacu pada kepentingan organisasi. Hal ini mencerminkan cara kerja suatu organisasi secara menyeluruh melalui berbagai aktivitas yang bersifat produktif, termasuk beragam tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi, seperti penyampaian kebijakan tertulis, pernyataan resmi, jumpa pers, serta bentuk korespondensi kedinasan lainnya. Sementara itu, komunikasi informal merupakan bentuk komunikasi yang terbentuk melalui kesepakatan sosial antar anggota. Jenis komunikasi ini tidak berfokus pada kepentingan organisasi secara struktural, melainkan lebih mengarah pada hubungan personal antar individu dalam organisasi. (Suwarno & Lestari, 2019).

Pola Komunikasi

Pola komunikasi merupakan wujud dari ikatan antara dua individu atau secara mendalam pada saat melakukan pengiriman maupun penerimaan pesan secara benar dan efektif sampai pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik (Sarah & Waluyo, 2020) . Di dalam organisasi, pola komunikasi memproses pengiriman dan penerimaan informasi dengan kompleks, dalam pola komunikasi yang terdapat pada organisasi mencakup adanya hubungan, persatuan serta pengelolaan dari komunikasi atasan kepada anggota, komunikasi anggota ke atasan serta komunikasi dari individu yang terdapat pada tingkat yang setara dalam organisasi (Brahmana & Sitepu, 2020).

Pengelompokan Komunikasi

Menurut Puffery dalam (Sarah & Waluyo, 2020), terdapat dua pengelompokan komunikasi, ada Komunikasi bersifat Formal serta Komunikasi bersifat Informal. Umumnya

didalam organisasi biasanya terlihat melalui Komunikasi Formalnya. Komunikasi berbentuk Formal sendiri dikategorikan menjadi tiga bagian ditinjau dari arahnya yaitu :

a. Komunikasi arah kebawah

Komunikasi arah kebawah merupakan Komunikasi Interpesonal yang terdiri atas Ketua atau atasan dengan bawahannya di dalam suatu organisasi (Sarah & Waluyo, 2020). Lebih jelasnya, komunikasi ke bawah ini adalah proses mengalirkan informasi dari jabatan yang memiliki otoritas tinggi kepada orang dengan otoritas rendah (Suwarno & Lestari, 2019). Komunikasi ke bawah ini bisa terjalin dengan baik dengan didukungnya kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan agar arus pesan yang dialirkan dari ketua kepada staff atau bawahannya dapat berjalan dengan baik sebagaimana fungsi komunikasi ke bawah yaitu menyampaikan pesan-pesan berupa pengarahan, perintah, kebijakan dan sejenisnya.

b. Komunikasi arah keatas

Komunikasi arah keatas terjadi dari bawahan atau seorang staff kepada atasan atau ketua organisasi, dengan arti lain pesan dialirkan dari tingkat yang bawah ke tingkat yang posisinya lebih tinggi (Pace & Faules, 2013). Umumnya komunikasi ke atas ini terjadi ketika bawahan mengajukan permohonan atau mengutarakan komentar kepada individu yang otoritasnya lebih besar. Menurut Sharma dalam (Pace & Faules, 2013) Komunikasi penting untuk dilakukan dalam keberlangsungan sebuah organisasi, dari informasi yang dialirkan ke atas dapat menjadi berharga bagi mereka yang membuat keputusan dan mengerahkan serta mengawasi kegiatan didalam organisasi. Selain itu menurut Planty dalam (Pace & Faules, 2013) komunikasi ke atas juga dapat memberikan kesempatan kepada anggota atau staff untuk memberikan pertanyaan ataupun mengungkapkan saran-saran dan pendapat mereka untuk keberlangsungan organisasi yang bisa menumbuhkan loyalitas organisasi.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi yang sejajar tentang penyampaian pesan sesama individu yang mempunyai tingkatan atau otoritas yang sama dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antar sesama anggota. Biasanya ada beberapa alasan yang mendukung terjadinya komunikasi horizontal, alasan tersebut diantaranya adalah :

- 1) Mengoordinasikan tugas kerja
- 2) Membagikan informasi tentang program dan kegiatan
- 3) Untuk memperbaiki suatu permasalahan

- 4) Untuk mendapatkan pemahaman bersama
- 5) Untuk berdiskusi, menyatukan, berunding dan menengahi perbedaan serta,
- 6) Untuk menumbuhkan dukungan antarpersona.

Komunikasi horizontal umumnya terjadi ketika berada dalam rapat, interaksi pribadi, obrolan langsung ataupun tidak langsung seperti telepon, memo dan catatan (Pace & Faules, 2013).

Kinerja

Kinerja adalah luaran keseluruhan biasa disebut juga sebagai keberhasilan individu seluruhnya melalui jangka waktu tertentu yang relatif terhadap berbagai macam kemungkinan seperti standar dalam kerja, tujuan kerja ataupun sasaran konsumen ataupun standar lain yang sudah disetujui sebelumnya (Brahmana & Sitepu, 2020). Menurut Moehariono dalam (Suwarno & Lestari, 2019) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan luaran yang bisa digapai individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi dalam bentuk kualitatif dan bentuk kuantitatif yang memadai, sejalan dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah dipegang oleh individu untuk menggapai garis akhir sebuah organisasi dengan cara yang legal, tidak melewati batas hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

Kinerja dari anggota berperan besar dalam tercapainya tujuan sebuah organisasi, apabila kinerja anggota kurang optimal, hal tersebut pasti akan memengaruhi kinerja organisasi sehingga berdampak tidak baik untuk organisasi tersebut, begitu juga sebaliknya, jika kinerja anggota baik, produktivitas organisasi juga akan berlangsung dengan baik.

Untuk mengukur kinerja, terdapat tata cara bagian yang berkembang dalam kajian yang termasuk ke dalam penilaian mengenai kinerja secara keseluruhan serta masuk ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi : (Suwarno & Lestari, 2019)

- a. Bagaimanakah kuantitas kerja?
- b. Hasil kualitas kerja
- c. Wawasan tentang pekerjaan
- d. Perancangan kegiatan kinerja.

Kinerja seorang individu dalam sebuah organisasi dapat juga dipengaruhi oleh komunikasi yang ada di dalam organisasi tersebut yang seiring berjalannya waktu membentuk struktur-struktur tertentu. Pola komunikasi yang berlangsung kompleks dan efektif akan sangat dapat membantu anggota untuk bisa optimal dalam melaksanakan tugasnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Jane Stokes dalam (Sudiby, 2016) Penelitian Kuantitatif adalah ungkapan yang digunakan untuk mendeskripsikan pendekatan yang berkembang dalam ilmu pengetahuan dan digunakan secara umum dalam penelitian ilmu sosial. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan kepada informasi berupa numerik atau kuantitas yang biasanya disatukan dengan analisis statistik (Sudiby, 2016).

Selanjutnya, penelitian ini berjenis penelitian korelasional, pengertian dari penelitian korelasional adalah penelitian yang mencari tahu ada atau tidaknya hubungan atau ikatan antara dua variabel atau lebih. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei sebagai alat pengumpulan data (Yeni et al., 2018).

Subjek pada penelitian yang dilakukan adalah anggota BEMP Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta Periode 2024/2025. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota BEMP Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Jakarta Periode 2024/2025 dengan jumlah sebanyak 67 orang. Teknik *probability sampling* dengan penarikan sampel acak sederhana digunakan dalam penelitian ini guna mendapatkan jumlah sampel yang sesuai dengan populasi yang tersedia, maka pengambilan sampel dengan rumus slovin digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel. Dalam hal ini sebanyak 5%

Melalui rumus yang digunakan, maka besar sampel yang diperoleh adalah sebanyak

$$n = \frac{67}{1 + 67(0,05)^2}$$
$$n = \frac{67}{1,205} = 57$$

Dengan ini, maka bentuk jumlah dari sampel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang. Variabel yang termasuk dalam penelitian yang dilakukan antara lain variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen. Variabel bebas atau variabel yang independen dalam penelitian ini adalah pola komunikasi organisasi. Sedangkan

variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja anggota. Dalam penelitian yang dilakukan, uji validitas dan uji reliabilitas serta selanjutnya dilakukan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel pola komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja anggota (Y) adalah Teknik analisis data yang digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji validitas terhadap kedua variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel bentuk bebas dan variabel yang terikat. Metode uji validitas yang akan digunakan untuk kedua variabel ini yaitu metode Kaiser-Meyer Olkin atau KMO. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel X Tes KMO dan Barlett.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.711
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	106.198
	df	36
	Sig.	.000

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Y Tes KMO dan Barlett.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.686
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	37.091
	df	10
	Sig.	.000

Melalui hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel jenis bebas dan variabel terikat, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini diketahui dari hasil pengujian KMO yang dilakukan pada masing-masing variabel dimana variabel bebas memperoleh hasil sebesar 0,711 dan variabel terikat memperoleh hasil sebesar 0,686. Hasil tersebut telah memenuhi persyaratan validitas dari metode Kaiser-Mayer-Olkin atau KMO yang mana variabel akan dinyatakan valid jika hasil nilai berada di atas 0,5 atau $>0,5$.

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas, pengujian uji reliabilitas juga dilakukan terhadap kedua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah metode Cronbach Alpha. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel X Reliabilitas Statistik.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	9

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Y Reliabilitas Statistik.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini diketahui dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada masing-masing variabel menggunakan metode Cronbach Alpha, dimana variabel bebas menunjukkan angka 0,745 dan variabel terikat menunjukkan angka 0,668. Angka tersebut tentunya telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas dari metode Cronbach Alpha yang mana variabel akan dinyatakan valid jika hasil nilai berada di atas 0,60 atau $>0,60$.

Selanjutnya pengujian metode regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas di dalam penelitian ini yaitu Pola Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap variabel terikat di dalam penelitian ini yaitu Kinerja Anggota. Pengujian menggunakan metode regresi linier sederhana ini bukan hanya untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y tetapi pengujian ini juga dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tabel 5 Uji Analisis Hipotesis.

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficient		
		B		Beta		
1	(Constant)	7.023	2.062		3.406	.001
	totalX	.332	.067	.557	4.972	.000

a. Dependent Variable: totalY

Berdasarkan tabel uji analisis yang terdapat pada tabel di atas telah dilakukan dua metode pengujian hipotesis. Metode pertama dengan melihat nilai signifikansi yang diketahui nilai signifikansi menunjukkan angka 0,001. Kemudian metode kedua adalah dengan menggunakan perbandingan antara nilai T hitung yang diperoleh dengan nilai T tabel. Nilai T hitung yang diperoleh adalah sebesar 4.972 dan nilai T tabel yang diperoleh adalah sebesar 1.67203.

Dengan menggunakan kedua metode di atas, dapat diketahui bahwa H₀ dalam penelitian ini ditolak dan H₁ dalam penelitian ini terima. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan angka 0.001 yang kurang dari 0,5. Kemudian perolehan T hitung yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan angka yang lebih besar dari T tabel.

Selanjutnya pengujian yang dilakukan adalah uji linearitas. Uji linearitas dilakukan untuk mencari tahu apakah variabel X dalam penelitian ini memiliki hubungan terhadap variabel Y. Berikut adalah tabel uji linearitas yang dilakukan.

Tabel 6 Uji Linearitas.

Model		ANOVA ^b			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	51.482	1	51.482	24.718	.000a
	Residual	114.553	55	2.083		
	Total	166.035	56			

a. Predictors: (Constant), totalX

b. Dependent Variable: totalY

Berdasarkan tabel uji linieritas diatas, terlihat nilai signifikansi yang terdapat pada tabel tersebut sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,5. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X dalam penelitian ini yaitu Pola Komunikasi Organisasi memiliki hubungan dengan variabel Y yaitu Kinerja Anggota.

Uji koefisien determinasi adalah pengujian terakhir yang dilakukan dalam penelitian ini. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh yang ditimbulkan dari variabel X atau variabel independent terhadap variabel Y atau variabel dependen yang terdapat dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	Adjusted	Std. Error of	
	Square	RSquare	the Estimate	
	R			
1	.557a	.310	.298	1.443

a. Predictors: (Constant), totalX

Tabel diatas menunjukkan nilai R² adalah sebesar 0,310 atau sebesar 31%. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pola komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja anggota. Dengan itu disimpulkan variabel pola komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 31% terhadap kinerja anggota. Kemudian dari tabel tersebut juga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lain yang tidak diuji dan dimasukkan ke dalam penelitian ini sebesar 69%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti mendapat kesimpulan bahwa pola komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota dari BEMP Ilmu Komunikasi periode 2024/2025. Dari pola komunikasi yang baik antara ketua organisasi kepada anggota organisasi, dari anggota organisasi kepada ketua organisasi dan sesama anggota organisasi akan membuat kinerja anggota kepengurusan organisasi tersebut meningkat dan semakin baik. Terjaganya pola komunikasi yang baik merupakan landasan atas terpacunya anggota untuk menjalankan dan mencapai tujuan mereka sebagai anggota organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Brahmana, D. A. B., & Sitepu, E. (2020). Pola komunikasi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *Sosial Opinion: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(2), 96–104. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socialopinion/article/view/771/678>
- Ikraami, R. D., Pratidina, G., Rahmadani, N. T., & Lestari, D. (2024). *Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Sukakarya*. *Karimah Tauhid*, 3(8), 1–10. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i8.14548>
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen*, 7(01), 60–68. <https://doi.org/10.30996/representamen.v7i01.5127>
- Karmila, K., & Wardah, W. (2025). *Komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kelara*. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi (J-KO)*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.26618/jko.v6i2.15878>
- Lisnawati, L., & Sari, M. (2025). *Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas*. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.25181>
- Lubis, L., & Furbani, W. (2018). Pengaruh pola komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai perpustakaan Universitas Mataram. *Jurnal Ulul Albab*, 22(1), 61–67. <https://doi.org/10.31764/jua.v22i1.637>
- Mujiati, M., Indrawati, M., & Utari, W. (2025). *Pengaruh komunikasi organisasi, keterlibatan pegawai, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kanor melalui kepuasan kerja*. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 1–13. <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i4.6495>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Permata Sari, I. A. W., Dharmanegara, I. B. A., & Martadiani, A. M. (2025). *The influence of organizational communication and organizational commitment on employee performance with job satisfaction as a mediation variable*. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.38142/ijess.v5i1.1031>
- Sarah, N. N., & Waluyo, W. (2020). Pengaruh penerapan pola komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4Tk) Bisnis & Pariwisata Jakarta. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 7(2), 121–129.
- Sudiby, P. (2016). Perbedaan penelitian kualitatif dan kuantitatif. *Academia.edu*. https://www.academia.edu/23182743/PERBEDAAN_PENELITIAN_KUALITATIF_DAN_KUANTITATIF_1?auto=download
- Suwarno, M., & Lestari, P. S. (2019). Hubungan pola komunikasi atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Adiguna Pratama penempatan di Menara Suara Merdeka. *Jurnal Egaliter*, 3(5), 50–67.
- Wari, A. A. G. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2025). *The influence of organizational communication on employee performance mediated by job satisfaction at Denpasar City*

Health Office. International Journal of Economics and Management Sciences, 1(4), 1–9.
<https://doi.org/10.61132/ijems.v1i4.212>

Yarosca, E. T. (2016). Pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan LPP RRI Surakarta. *Agustus*, 1–15.

Yeni, F., Zelhendri, Z., & Darmansyah. (2018). *Penelitian pendidikan*. Prenadamedia Group.