

# Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

**Siti Lulu Syarifah\*, Dadan Mulyana**

Prodi Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

sittylulu2670@gmail.com, dadan.mulyana@unisba.ac.id

**Abstract.** This study, entitled The Influence of Organizational Communication Patterns on Employee Performance (A Simple Linear Regression Study at Jabar Digital Service), examines how communication patterns both top-down and bottom-up influence employee performance, as measured by indicators of quality, quantity, task execution, and responsibility. The theory used is human relations theory, which emphasizes the importance of communication and social interaction in improving individual and group performance within an organization. The method used was simple linear regression, with data analysis techniques including descriptive tests, classical assumption tests, regression tests, t-tests, and coefficient of determination tests using SPSS version 25. The study sample was drawn from 215 Jabar Digital Service employees using a simple random sampling technique with the Slovin formula, resulting in 141 respondents. Data were collected through an online questionnaire via Google Form. The t-test results showed that the calculated t-value of 17.563 was greater than the t-table value of 1.997, indicating a significant influence between organizational communication patterns and employee performance. Thus, effective communication within an organization has been shown to significantly improve employee performance.

**Keywords:** *Organizational Communication Patterns, Employee Performances, Organization.*

**Abstrak.** Penelitian ini berjudul Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Regresi Linear Sederhana pada Jabar Digital Service). Penelitian ini membahas bagaimana pola komunikasi baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas mempengaruhi kinerja pegawai, yang diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Teori yang digunakan adalah teori hubungan manusia, yang menekankan pentingnya komunikasi dan interaksi sosial dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Metode yang digunakan adalah regresi linear sederhana, dengan teknik analisis data meliputi uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji t, dan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25. Sampel penelitian diambil dari 215 pegawai Jabar Digital Service menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus Slovin, menghasilkan 141 responden. Data dikumpulkan melalui angket daring via Google Form. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 17,563 lebih besar dari ttabel sebesar 1,997, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara pola komunikasi organisasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, komunikasi yang efektif dalam organisasi terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

**Kata Kunci:** *Pola Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai, Organisasi.*

## A. Pendahuluan

Dalam organisasi komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan jalannya sebuah tujuan organisasi, organisasi merupakan sekumpulan individu atau dua orang lebih yang mempunyai berbagai kepentingan yang sama (Robbins & Judge, 2017). Aktivitas komunikasi dalam sebuah organisasi menimbulkan interaksi antara anggota kelompok untuk berkoordinasi sehingga dapat melaksanakan tugas organisasi dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik pada sebuah organisasi dapat menimbulkan berbagai permasalahan, pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik karena ketidaksesuaian rencana, instruksi, petunjuk dapat mengakibatkan kacanya pekerjaan. Oleh karena itu, Komunikasi organisasi sangat penting karena komunikasi yang efektif sangat penting untuk menghasilkan keharmonisan dan meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang terjadi pada organisasi membentuk pola komunikasi, cara anggota organisasi bertukar informasi, baik secara formal maupun informal, disebut sebagai pola komunikasi organisasi. Pola komunikasi penting karena berpotensi memengaruhi hubungan karyawan, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Direktur Jenderal (Dirjen) Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) Agus Fatoni ia menyatakan bahwa terdapat 3 permasalahan sumber daya manusia (SDM) dalam lingkungan birokrasi, diantaranya adalah Masalah kompetensi, komitmen, dan koordinasi atau kolaborasi. Pertama adalah pengembangan kompetensi bagi para pegawai dalam lingkungan birokrasi karena masih banyak pegawai yang harus ditingkatkan kembali kinerjanya. Kedua pentingnya komitmen yang menyangkut tanggung jawab yang diperlukan bagi seorang ASN atau pegawai di lingkungan birokrasi karena jika pegawai kurang komitmen terhadap pekerjaannya maka ia tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tidak akan menghasilkan sebuah karya yang mumpuni. Ketiga yakni koordinasi atau kolaborasi, hal tersebut menyangkut berbagai aspek yaitu kekompakan, kerja sama tim, sinergi (Sucipto, 2022). Bekerja secara tim merupakan hal yang penting. Menurutnya dalam lingkungan birokrasi, masih terdapat oknum-oknum yang cenderung ingin menonjolkan dirinya sendiri, egois, dan tidak menerima masukan pihak lain. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada lingkungan birokrasi yang berkaitan dengan penelitian penulis yakni point ke tiga yaitu terkait koordinasi atau kolaborasi, hal tersebut menyangkut berbagai aspek yaitu kekompakan, kerja sama tim, sinergi. Fenomena yang terjadi di lingkungan birokrasi menunjukkan pentingnya koordinasi dan kolaborasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang terjadi di lapangan pada Jabar Digital Service yang beranggotakan 217 orang dengan 6 divisi beragam terdapat beberapa dinamika masalah komunikasi yang sering terjadi. Menurut narasumber bapak Roby Juliansyah, ST selaku Pranata Komputer Ahli Pertama, ia mengungkapkan bahwa terjadi masalah komunikasi dari atas kebawah yaitu pada saat terjadi hal mendesak terkait pekerjaan komunikasi menjadi tidak ramah dari atasan ke bawahan, yang dapat menciptakan ketegangan dan mengurangi kinerja kerja. Lalu komunikasi dari bawahan ke atasan ketika terjadi masalah pribadi, proses pelaporan biasanya dilakukan secara langsung antara atasan dan bawahan tanpa melibatkan pihak lain(.). Hal ini membuat pegawai merasa enggan untuk berbicara terbuka tentang isu-isu yang mereka hadapi, bahkan ketika kritik konstruktif mungkin diperlukan(.). Selain itu, Pada Jabar Digital Service belum tersedia alat yang efektif untuk menilai kinerja pegawai secara objektif, Tanpa adanya sistem pengukuran produktivitas yang jelas, sulit untuk menentukan siapa yang paling berkontribusi dalam tim. Hal ini juga dapat mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pegawai dan mempengaruhi dinamika kerja tim secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan teori hubungan manusia, menurut (Puteri & Kadewardana, 2018) (dalam Deviyanti, E, 2023) menyatakan bahwa hubungan antar manusia sebenarnya berfokus pada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, kepribadian, sikap, tingkah laku dan aspek kejiwaan dalam diri manusia. Maka dari itu, sangat penting untuk memperhatikan kebahagiaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi(.).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Jabar Digital Service pola komunikasi organisasi sangat penting sebagai salah satu penentu jalannya sebuah tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi dari Jabar Digital Service. Maka rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah “Pengaruh

Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Jabar Digital Service”. Dengan perumusan masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut : Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Jabar Digital Service pola komunikasi organisasi sangat penting sebagai salah satu penentu jalannya sebuah tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi dari Jabar Digital Service. Maka rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah “Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Jabar Digital Service”. Dengan perumusan masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut : Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut. Seberapa besar pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap kualitas kinerja pegawai pada Jabar Digital Service?, (2) Seberapa besar pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap kuantitas kinerja pegawai pada Jabar Digital Service?, (3) Seberapa besar pengaruh komunikasi dari atas ke bawah pelaksanaan tugas kinerja pegawai pada Jabar Digital Service?, (4) Seberapa besar pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap tanggung jawab kinerja pegawai pada Jabar Digital Service?, (5) Seberapa besar pengaruh komunikasi dari bawah ke atas kualitas kinerja pegawai pada Jabar Digital Service?, (6) Seberapa besar pengaruh komunikasi dari bawah ke atas kuantitas kinerja pegawai pada Jabar Digital Service?, (7) Seberapa besar pengaruh komunikasi dari bawah ke atas pelaksanaan tugas kinerja pegawai pada Jabar Digital Service?, (8) Seberapa besar pengaruh komunikasi dari bawah ke atas tanggung jawab kinerja pegawai pada Jabar Digital Service?

## B. Metode

Peneliti menggunakan metode teknik regresi linear sederhana dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai dari Jabar Digital Service yang berjumlah 215 orang.

Dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu simple random sampling, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 141 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, pustaka, penelurusan data online. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear Hipotesis utam.

**Tabel 1.** Hasil pengaruh pola komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1617,918       | 1   | 1617,918    | 308,466 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 729,061        | 139 | 5,245       |         |                   |
|                    | Total      | 2346,979       | 140 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025.

Menjelaskan hasil pengujian regresi linear untuk hipotesis utama (Uij F), bahwa nilai

signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai cut off value sebesar 0,05 dan F hitung 308,466 lebih besar dari nilai F Tabel 2.28 Oleh karena itu, maka terdapat pengaruh variabel pola komunikasi organisasi dengan variabel kinerja pegawai informasi, dimana H0 ditolak dan H1 diterima. H1 = Terdapat pengaruh pola komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pola komunikasi organisasi penelitian ini meliputi komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas. Sedangkan kinerja pegawai meliputi bahwa kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Hasil dari penelitian terlihat bahwa Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pola komunikasi dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pola komunikasi organisasi sangat mempunyai peranan yang sangat penting demi menjaga kelancaran komunikasi dalam suatu organisasi.

### Pengaruh Komunikasi Dari Atas Ke Bawah (X1) Terhadap Kualitas (Y1)

**Tabel 2.** Hasil pengaruh komunikasi dari atas kebawah (X1) terhadap kualitas (Y1)

| Coefficients <sup>a</sup> |                               |                             |            |                           |        |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
|                           |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |
| Model                     |                               | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |
| 1                         | (Constant)                    | -2,172                      | ,874       |                           | -2,486 |
|                           | Komunikasi dari atas ke bawah | ,299                        | ,018       | ,818                      | 16,745 |

a. Dependent Variable: Kualitas

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025.

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk Sub Hipotesis context (Uji T), bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi dari atas ke bawah (X1) terhadap kualitas (Y1) informasi sebesar 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai cut off value sebesar 0,05 dan T hitung sebesar 16.745 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap kualitas, dimana H0 ditolak H1 diterima. H1= Terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah (X1) terhadap kualitas (Y1).

### Pengaruh Komunikasi Dari Atas Ke Bawah (X1) Terhadap Kuantitas (Y2)

**Tabel 3.** Hasil pengaruh komunikasi dari atas kebawah (X1) terhadap kuantitas (Y2)

| Coefficients <sup>a</sup> |                               |                             |            |                           |        |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
|                           |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |
| Model                     |                               | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |
| 1                         | (Constant)                    | -1,074                      | ,812       |                           | -1,324 |
|                           | Komunikasi dari atas ke bawah | ,184                        | ,017       | ,686                      | 11,123 |

a. Dependent Variable: Kuantitas

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk Sub Hipotesis komunikasi dari atas ke bawah (Uji T), bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi dari atas ke bawah (X1) terhadap

kuantitas (Y2) informasi sebesar 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai cut off value sebesar 0,05 dan T hitung sebesar 11,123 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap kuantitas, dimana H0 ditolak H1 diterima. H1= Terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah (X1) terhadap kuantitas (Y2).

### Pengaruh Komunikasi Dari Atas Ke Bawah (X1) Terhadap Pelaksanaan Tugas (Y3)

**Tabel 4.** Hasil pengaruh komunikasi dari atas kebawah (X1) terhadap pelaksanaan tugas (Y3)

| Coefficients <sup>a</sup> |                               |                             |            |                           |        |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
|                           |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |
| Model                     |                               | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |
| 1                         | (Constant)                    | -,362                       | ,809       |                           | -,447  |
|                           | Komunikasi dari atas ke bawah | ,260                        | ,017       | ,800                      | 15,731 |
| Sig.                      |                               |                             |            |                           |        |
|                           |                               |                             |            |                           | ,655   |
|                           |                               |                             |            |                           | ,000   |

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk Sub Hipotesis komunikasi dari atas ke bawah (Uji T), bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi dari atas ke bawah (X1) terhadap pelaksanaan tugas (Y3) informasi sebesar 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai cut off value sebesar 0,05 dan T hitung sebesar 15,731 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap pelaksanaan tugas, dimana H0 ditolak H1 diterima. H1= Terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah (X1) terhadap pelaksanaan tugas (Y3).

### Pengaruh Komunikasi Dari Atas Ke Bawah (X1) Terhadap Tanggung Jawab (Y4)

**Tabel 5.** Hasil pengaruh komunikasi dari atas kebawah (X1) terhadap tanggung jawab (Y4)

| Coefficients <sup>a</sup> |                               |                             |            |                           |       |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|                           |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
| Model                     |                               | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1                         | (Constant)                    | 3,462                       | ,634       |                           | 5,459 |
|                           | Komunikasi dari atas ke bawah | ,107                        | ,013       | ,573                      | 8,246 |
| Sig.                      |                               |                             |            |                           |       |
|                           |                               |                             |            |                           | ,000  |
|                           |                               |                             |            |                           | ,000  |

a. Dependent Variable: Tanggung jawab

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk Sub Hipotesis komunikasi dari atas ke bawah (Uji T), bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi dari atas ke bawah (X1) terhadap tanggung jawab (Y4) informasi sebesar 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai cut off value sebesar 0,05 dan T hitung sebesar 8,246 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap tanggung jawab, dimana H0 ditolak H1 diterima. H1= Terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah (X1) terhadap tanggung jawab (Y4).

**Pengaruh Komunikasi Dari Bawah Ke atas (X2) Terhadap Kualitas (Y1)****Tabel 6.** Hasil pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap kualitas (Y1)

|       |                               | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |       |
|-------|-------------------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|
|       |                               | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |       |
| Model |                               | B                               | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1     | (Constant)                    | 1,482                           | 1,194      |                           | 1,241 |
|       | Komunikasi dari bawah ke atas | ,298                            | ,032       | ,615                      | 9,185 |
|       |                               |                                 |            |                           | Sig.  |

a. Dependent Variable: Kualitas

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk Sub Hipotesis komunikasi dari bawah ke atas (Uji T), bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap kualitas (Y1) informasi sebesar 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai cut off value sebesar 0,05 dan T hitung sebesar 9,185 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap kualitas, dimana H0 ditolak H1 diterima. H1= Terdapat pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap kualitas (Y1).

**Pengaruh Komunikasi Dari Bawah Ke atas (X2) Terhadap Kuantitas (Y2)****Tabel 7.** Hasil Pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap kuantitas (Y2)

|       |                               | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |       |
|-------|-------------------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|
|       |                               | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |       |
| Model |                               | B                               | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1     | (Constant)                    | 2,770                           | 1,022      |                           | 2,709 |
|       | Komunikasi dari bawah ke atas | ,140                            | ,028       | ,394                      | 5,054 |
|       |                               |                                 |            |                           | Sig.  |

a. Dependent Variable: Kuantitas

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk Sub Hipotesis komunikasi dari bawah ke atas (Uji T), bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap kuantitas (Y2) informasi sebesar 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai cut off value sebesar 0,05 dan T hitung sebesar 5,054 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap kuantitas, dimana H0 ditolak H1 diterima. H1= Terdapat pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap kuantitas (Y2).

**Pengaruh Komunikasi Dari Bawah Ke atas (X2) Terhadap Pelaksanaan Tugas (Y3)****Tabel 8.** Hasil pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap pelaksanaan tugas (Y3)

| Coefficients <sup>a</sup> |                               |                             |            |                           |      |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                               | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)                    | 7,054                       | 1,268      |                           | ,000 |
|                           | Komunikasi dari bawah ke atas | ,144                        | ,034       | ,333                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Pelaksanaan Tugas

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk Sub Hipotesis komunikasi dari bawah ke atas (Uji T), bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap pelaksanaan tugas (Y3) informasi sebesar 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai cut off value sebesar 0,05 dan T hitung sebesar 4,165 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap pelaksanaan tugas, dimana H0 ditolak H1 diterima. H1= Terdapat pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap pelaksanaan tugas (Y3).

**Pengaruh Komunikasi Dari Bawah Ke atas (X2) Terhadap Tanggung Jawab (Y4)****Tabel 9.** Hasil pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap tanggung jawab (Y4)

| Coefficients <sup>a</sup> |                               |                             |            |                           |      |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                               | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)                    | 4,597                       | ,689       |                           | ,000 |
|                           | Komunikasi dari bawah ke atas | ,111                        | ,019       | ,450                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Tanggung jawab

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian untuk Sub Hipotesis komunikasi dari bawah ke atas (Uji T), bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi dari bawah ke atas (X2) terhadap tanggung jawab (Y4) informasi sebesar 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai cut

off value sebesar 0,05 dan T hitung sebesar 5,933 dimana angka tersebut lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,997. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dari atas ke bawah terhadap tanggung jawab, dimana  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.  $H_1$  = Terdapat pengaruh komunikasi dari bawah ke atas ( $X_2$ ) terhadap tanggung jawab ( $Y_4$ ).

### **Analisis dan Pembahasan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga kelancaran komunikasi internal. Komunikasi yang tidak berjalan secara efektif dapat menghambat keberhasilan organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh (Robbins, 2006), bahwa komunikasi organisasi yang efektif baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas merupakan elemen kunci. Di lingkungan kerja seperti Jabar Digital Service yang bergerak di bidang teknologi dan inovasi, pola komunikasi tersebut sangat berperan dalam mendukung kinerja pegawai.

Pendekatan teori hubungan manusia menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi tidak hanya bersifat instruksional, tetapi juga berkaitan dengan aspek emosional dan psikologis pegawai. Komunikasi dari atas ke bawah memberi kejelasan dan membangun hubungan emosional yang positif, sedangkan komunikasi dari bawah ke atas memungkinkan pegawai menyampaikan umpan balik, keluhan, atau ide, sehingga mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan kebahagiaan dan kebutuhan individu untuk meningkatkan produktivitas.

Secara kuantitatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beberapa aspek kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja ( $Y_1$ ), kuantitas kerja ( $Y_2$ ), pelaksanaan tugas ( $Y_3$ ), dan tanggung jawab pegawai ( $Y_4$ ). Hasil Penelitian ini mengindikasikan bahwa apabila pola komunikasi organisasi tidak diterapkan sama sekali atau tidak berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai diprediksi akan berada pada tingkat yang sangat rendah, bahkan cenderung negatif.

Efektivitas pola komunikasi baik komunikasi dari atasan ke bawahan maupun dari bawahan ke atasan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik pola komunikasi yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kualitas, kuantitas, ketepatan pelaksanaan tugas, serta rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya membangun sistem komunikasi yang efektif dan dua arah dalam organisasi guna menunjang produktivitas secara keseluruhan.

### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan komunikasi dua arah antara komunikasi dari atasan ke bawahan maupun dari bawahan ke atasan yang berjalan efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi pada Jabar Digital Service. Komunikasi yang efektif dari pimpinan kepada bawahan mampu memberikan arahan yang jelas, meningkatkan pemahaman terhadap tugas, serta memastikan standar kualitas terpenuhi. Komunikasi yang berjalan dengan baik juga dapat membantu mempercepat proses kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kuantitas hasil kerja.

Pelaksanaan tugas pegawai juga sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan atasan. Pegawai yang diberi ruang untuk menyampaikan ide, umpan balik, dan keluhan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan di lapangan. Hal ini tidak hanya membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat, tetapi juga meningkatkan motivasi dan rasa memiliki pegawai terhadap pekerjaannya.

Adapun saran untuk melanjutkan penelitian berikutnya yang relevan yaitu mengenai pola komunikasi organisasi berdasarkan indikator yang berbeda, hal tersebut dapat memberikan sudut



pandangan yang lebih luas dan mendalam mengenai bagaimana komunikasi organisasi terbentuk dan dijalankan dalam konteks yang berbeda.

### Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada: (1) Yth. DR. Dadan Mulyana, DRS., M.SI. selaku dosen pembimbing penelitian serta dosen wali, yang telah memberikan arahan, bimbingan dan nasihat, serta kesabaran dalam mendidik penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini, (2) Terima kasih kepada Orang tua saya tersayang, Siti Jamilah dan Tubagus Masduki, Teh Raudarurrahmah, keluarga tercinta, Umi, Bibi, Almeer, Elbara, Oktavianus Andrianto yang telah banyak memberikan dukungan dan doa agar selalu dimudahkan dan dilancarkan setiap langkah dan kegiatan saya untuk menempuh kuliah di Universitas Islam Bandung, (3) Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan selama masa kuliah Clara, Irbah, Priscilla, atas segala kebaikan dan bantuannya selama diperkuliah di Universitas Islam Bandung.

### Daftar Pustaka

- Dewi, A. R., & Ahmadi, D. (2022). Hubungan Terpaan Tweet “Twitter, Please Do Your Magic” dengan Sikap Remaja. *Jurnal Riset Public Relations*, 6–13. <https://doi.org/10.29313/jrpr.vi.639>
- Mufidah, T., & Ahmadi, D. (n.d.). *Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan*. <https://journals.sangkuriangpublisher.com/person>
- Qorib, F. (2024). Tinjauan Singkat Teori Komunikasi; Sejarah, Konsep, Perkembangan, dan Tantangannya. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 31–46. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v4i1.4014>
- Siregar, R., Ujang, R., Debi E., dkk, (2021). Komunikasi Organisasi. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yunus, M. R., Dian F. K. (2021). Pola Komunikasi Antara Pimpinan Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Wapoga Mutiara Industri. *Jurnal Komunikasi, Politik & Sosiologi*, 3(2), 50-69  
[https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=Awr1QN2JuohoEgIA8C7LQwx.;\\_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1755000713/RO=10/RU=https%3a%2f%2fjurnal.iyb.ac.id%2findex.php%2fcopisusu%2farticle%2fdownload%2f189%2f157%2f/RK=2/RS=WpUfabf3ShKQDMC50mxlRj9vHx4-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awr1QN2JuohoEgIA8C7LQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1755000713/RO=10/RU=https%3a%2f%2fjurnal.iyb.ac.id%2findex.php%2fcopisusu%2farticle%2fdownload%2f189%2f157%2f/RK=2/RS=WpUfabf3ShKQDMC50mxlRj9vHx4-)
- Haris, R. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pangkep. [Universitas Hasanudin]. [https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/23845/2/E011181015\\_skripsi\\_24-05-2022%201-2.pdf](https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/23845/2/E011181015_skripsi_24-05-2022%201-2.pdf)
- Fajri, C., Adinda, A., Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2477029&val=17905&title=Pengaruh%20Kepuasan%20Kerja%20dan%20Disiplin%20Kerja%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20PT%20Indonesia%20Applicad.>
- Jabar Digital Service. <https://digitalservice.jabarprov.go.id/tentang-kami/>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. Alfabeta
- D Sucipto, (2022). SindoNews. Ungkap 3 Masalah SDM di Birokrasi, Kemendagri: Hanya 20% ASN yang Bisa Diandalkan. <https://nasional.sindonews.com/read/798353/15/ungkap-3-masalah-sdm-di-birokrasi-kemendagri-hanya-20-asn-yang-bisa-diandalkan-1655230018>.

Thabroni, G. (2022). Serupa id. Pola Komunikasi – Pengertian & Jenis: Primer, Sekunder, Sirkular, dll. [https://serupa.id/pola-komunikasi-pengertian-jenis-primer-sekunder-sirkular-dll/#google\\_vignette](https://serupa.id/pola-komunikasi-pengertian-jenis-primer-sekunder-sirkular-dll/#google_vignette).

Muhammad, A. (2009). Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara

Vitaningrum, R. (2021). Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nayati Indonesia. [Universitas Semarang]. <https://eskripsi.usm.ac.id/detail-G31A-509.html>