

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI MELALUI MEDIA DIGITAL  
TERHADAP KINERJA PENGURUS LEMBAGA DAKWAH KAMPUS LEVEL  
MANDIRI SE-BANDUNG RAYA SELAMA MASA PANDEMI COVID-19**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION THROUGH DIGITAL  
MEDIA ON THE PERFORMANCE OF THE MANAGEMENT OF THE CAMPUS  
DA'WAH INSTITUTION AT THE INDEPENDENT LEVEL OF BANDUNG RAYA  
DURING THE COVID-19 PANDEMIC***

**Ramadhan Syahru<sup>1</sup>, Yuliani Rachma Putri<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

**ramadhansyahru@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, yulianirachmaputri@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>**

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besaran pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus lembaga dakwah kampus level mandiri se-Bandung Raya yang dilakukan secara daring dikarenakan dampak pandemi *covid-19*. Karena perubahan situasi pengadaan aktivitas organisasi berubah menjadi daring yaitu tidak bertemu dan melakukan aktivitas secara langsung yang dimana menyebabkan munculnya potensi perubahan, baik di dalam komunikasi organisasi maupun kinerja pengurus di dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif – kausal, yaitu mencari tahu hubungan sebab akibat. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 117 orang yang berasal dari 9 Lembaga Dakwah Kampus Level Mandiri se-Bandung Raya. Pada penelitian ini teknis analisis data yang digunakan adalah teknis analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis uji statistik t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi secara signifikan positif memengaruhi kinerja pengurus sebesar 47.5% dan sebesar 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pengurus, Lembaga Dakwah Kampus, Pandemi Covid-19

**Abstract**

---

*This study aims to measure the magnitude of the influence of organizational communication on the performance of the management of independent campus da'wah institutions in Bandung Raya which is carried out online due to the impact of the Covid-19 pandemic. Due to changes in the situation of the organization's activities, the organization has turned online, which is not meeting and carrying out activities directly, which causes potential changes to emerge, both in organizational communication and the performance of the management in the organization. This study uses a quantitative method with a descriptive - causal type of research, which is to find out the cause and effect relationship. The number of samples in this study were 117 people who came from 9 Campus Propagation Institutions Level Mandiri in Bandung Raya. In this research, the data analysis technique used is descriptive analysis technique, simple linear regression analysis and hypothesis testing, t statistical test. The results of this study indicate that organizational communication has a significant positive effect on the performance of the management by 47.5% and as much as 52.5% is influenced by other factors.*

*Keywords: Communication, Performance, Organizational Communication, Management Performance, Campus Da'wah Institution, Covid-19 Pandemic*

---

## 1. Pendahuluan

Komunikasi merupakan serangkaian proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan tersebut dapat berupa fakta, perasaan, ide atau gagasan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini bertujuan untuk memengaruhi orang lain. Aktivitas komunikasi selalu digunakan dalam kegiatan sehari-hari manusia dalam menjalankan kegiatannya, baik dalam interaksi dalam diri individu, antar individu, individu dengan kelompok maupun di dalam sebuah organisasi yang menghimpun banyak individu. Oleh karena itu, manusia disebut sebagai makhluk sosial karena tidak mungkin bisa terlepas dari kebutuhannya kepada orang lain, dan dalam hal ini komunikasi adalah alat yang digunakan untuk menjalin hubungan, berinteraksi dan saling memahami dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

Komunikasi tidak terlepas dari yang namanya media, yaitu sebuah perantara untuk menyampaikan pesan antara pembuat pesan dan penerima pesan. Meskipun pada dasarnya komunikasi itu terbentuk secara langsung, tidak ada perantara media, karena interaksi manusia dahulu tidak dipisahkan oleh jarak yang jauh, karena awalnya manusia itu sedikit dan cukup dengan interaksi secara langsung. Namun, seiring berjalannya waktu dan perkembangan hidup manusia, dimana manusia hari ini menjadi semakin banyak dan tersebar diseluruh belahan dunia, maka untuk melakukan komunikasi diperlukan yang namanya media. Dan, di era digital sekarang, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi berkembang begitu pesat, perubahan arah komunikasi yang dahulu terbatas pada suatu wilayah tertentu, namun dengan media digital yang terhubung dengan internet, setiap individu mampu untuk terhubung satu dengan yang lainnya.

Dalam komunikasi, dibagi menjadi 2 bagian berdasarkan jumlah peserta dalam aktivitas komunikasinya, yaitu :

- a. Komunikasi perseorangan, yaitu komunikasi yang terjadi antara pribadi mengenai persoalan pribadi
- b. Komunikasi kelompok, yaitu komunikasi yang terjadi pada kelompok mengenai persoalan-persoalan yang menyangkut kepentingan kelompok.

Dalam hal ini, sebuah kelompok yang memiliki tujuan, fungsi, karakter dan identitas tertentu dan melakukan kegiatannya sesuai bagiannya masing-masing secara terstruktur disebut organisasi. Menurut Hasibuan (2011:120), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Dalam hal ini, organisasi merupakan sekumpulan orang yang berada dalam suatu kelompok yang didalamnya mempunyai pembagian tugas yang jelas, pembagian wewenang dalam menjalankan sebuah fungsi bersama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam menjalankan sebuah organisasi, pasti menggunakan komunikasi, dalam hal ini komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi diperlukan untuk menjalankan tugas, fungsi dan wewenang untuk mencapai hubungan yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi organisasi menurut Wiryanto dalam Romli (2014:2) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menyoroti tentang sebuah aktivitas komunikasi pada sebuah organisasi melalui media digital. Sebuah organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mewujudkan visi dan misinya secara nyata dan memberikan dampak bagi internal organisasi maupun terhadap lingkungan

organisasi tersebut. Dan dalam konteks organisasi, komunikasi merupakan faktor penting dalam menentukan apakah organisasi tersebut berhasil atau tidak. Karena komunikasi merupakan sebuah alat yang dipakai dalam organisasi dalam memahami tentang visi dan misi organisasi kepada segenap individu organisasi, komunikasi merupakan alat yang dipakai untuk mengintegrasikan ide dan gagasan dengan kemampuan atau sumber daya manusia di dalam organisasi dan komunikasi merupakan alat yang dipakai di dalam sebuah organisasi untuk membentuk sebuah hubungan yang harmonis dalam keberlangsungan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Peneliti menyoroti organisasi keagamaan lembaga dakwah kampus yang pada hari ini menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk pertama kalinya dihadapi oleh seluruh organisasi, lembaga atau institusi apapun itu diseluruh dunia, yaitu dampak pandemi *covid-19* dalam konteks komunikasi organisasi. Betapa tidak, fenomena ini menyebabkan interaksi yang awalnya bisa dilakukan secara langsung dengan setiap individu organisasi sekarang berubah total dengan memaksimalkan komunikasi dengan media digital saat pandemi *covid-19* ini terjadi, bukanlah hal yang mudah, apalagi pada proses koordinasi-komunikasi dalam sebuah organisasi, dalam hal ini Lembaga Dakwah Kampus level Mandiri Se-Bandung Raya yang diteliti oleh peneliti, secara mayoritas, baru saja melakukan regenerasi kepengurusan baru yang langsung dihadapkan pada pandemi *covid-19*, dimana semua aktivitas dirumahkan dan interaksi menggunakan media komunikasi tanpa bisa bertemu dan berkomunikasi secara langsung. Merupakan tantangan tersendiri bagi seluruh organisasi di dunia, khususnya Lembaga Dakwah Kampus level Mandiri Se-Bandung Raya dalam melakukan koordinasi-komunikasi di dalam aktivitas organisasinya yang baru saja terbentuk dalam menjalankan fungsi organisasinya.

Lembaga Dakwah Kampus merupakan sebuah lembaga keagamaan yang berfungsi sebagai sebuah organisasi yang bergerak dibidang keagamaan islam, dengan tujuan utamanya adalah untuk membentuk masyarakat madani dan menciptakan kader alumni yang berafiliasi terhadap Islam (Risalah Manajemen Dakwah Kampus). Lembaga Dakwah Kampus ini bergerak di lini-lini kampus, yang pada hari ini sudah tersebar secara meluas di setiap kampus-kampus yang ada di Indonesia, baik itu kampus negeri maupun swasta. Lembaga dakwah kampus ini secara gerakannya adalah gerakan dakwah, yaitu gerakan yang mengajak setiap manusia kepada jalan Allah. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam lembaga dakwah kampus secara umum ada 2 yaitu kegiatan pembinaan pengurus atau kader dalam membentuk pribadi muslim yang *kaffah* (menyeluruh dari segi aspek kehidupan) dan kegiatan syiar dakwah atau menyeru segenap manusia atau dalam hal ini segenap civitas akademisi kampus bahkan masyarakat sekitar kampus kepada jalan Allah. Sebagaimana yang telah diajarkan oleh Rasulullah, bahwasanya Rasulullah datang sebagai rahmat untuk semesta alam dan bertujuan untuk menyempurnakan akhlak segenap manusia. Dan Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah lah yang dijadikan sebagai pedoman bergerak oleh setiap lembaga dakwah kampus yang tersebar di seluruh Indonesia. Dan pada konteks ini, lembaga dakwah kampus mempunyai tantangan besar, untuk pertama kalinya, aktivitas organisasi dilakukan secara daring, baik dari segi aktivitas internal organisasi maupun aktivitas dalam menjalankan fungsi organisasinya kepada civitas kampus maupun masyarakat kampus, dikarenakan dampak dari pandemi *covid-19*.

Di era pandemi *covid-19* hari ini, yang menyebabkan seluruh aktivitas interaksi setiap orang di dunia beralih dari komunikasi langsung ke komunikasi tidak langsung, yaitu dengan menggunakan media komunikasi, yang dalam hal ini adalah media digital. Pandemi *covid-19* menyebabkan setiap orang beralih menggunakan media digital dalam aktivitas hariannya, baik secara individu maupun secara kelompok. Di dalam konteks pendidikan, belajar secara tatap muka tidak bisa dilakukan, maka setiap orang secara tidak langsung dipaksa untuk mengerti dan paham dalam penggunaan media digital untuk tetap bisa melangsungkan kegiatan belajar mengajar secara daring. Baik itu menggunakan aplikasi video virtual seperti *Google Meet* dan *Zoom Meeting* yang begitu populer digunakan hari ini, juga komunikasi personal lewat media digital, yang menggunakan aplikasi pengirim pesan seperti *Whatsapp*, *Telegram*, *Messenger* dan lain sebagainya.

Fenomena yang terjadi hari ini pada lembaga dakwah kampus adalah tentang perubahan pola, situasi dan kecenderungan komunikasi organisasi karena mengharuskan komunikasi dilakukan secara daring melalui media digital, hal ini memunculkan potensi perubahan/pengaruh/dampak terhadap komunikasi di dalam organisasi karena setiap individu dalam organisasi tidak dapat bertemu dan berkomunikasi secara langsung, baik karena perbedaan tempat, situasi maupun waktu akibat dampak pandemi yang mengharuskan setiap kegiatan yang bermassa banyak harus ditiadakan. Dan memunculkan potensi perubahan/pengaruh/dampak terhadap kinerja yang dihasilkan selama aktivitas daring yang dilakukan, oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti berusaha mengukur besaran pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus lembaga dakwah kampus level mandiri se-Bandung Raya selama masa pandemi *covid-19*. Yang kemudian nanti diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi lembaga atau intisitusi terkait sebagai referensi dalam konteks komunikasi organisasi.

## **2. Dasar Teori, Hipotesis dan Metodologi Penelitian**

### **2.1 Teori Organisasi**

Teori organisasi ialah teori yang mempelajari dan menelaah kinerja di dalam sebuah organisasi. Salah satu kajian teori organisasi, di antaranya ialah membahas tentang bagaimana sebuah organisasi menjalankan fungsinya dan mengimplementasikan visi dan misi organisasi yang dapat memengaruhi dan dipengaruhi oleh orang di dalamnya maupun lingkungan kerja organisasi tersebut Ruliana (2014:37).

### **2.2 Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto Khomsahrial Romli, (2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan berorientasi pada kepentingan organisasi, seperti cara kerja di dalam organisasi, produktivitas dan berbagai aktivitas kerja yang harus dilakukan dalam organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial yang berorientasi bukan pada organisasi tetapi lebih kepada anggota organisasi secara individual. Dan menurut Redding dan Sanborn dalam Muhammad (2007: 65), menyatakan bahwa Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, dalam komunikasi internal juga terdapat komunikasi formal dan informal. Komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, dan komunikasi *downward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan.

Jenis komunikasi organisasi berdasarkan alirannya, komunikasi organisasi dibagi menjadi tiga bagian, yaitu Komunikasi ke atas, Komunikasi ke bawah, Komunikasi horizontal (Nathania, 2014:2), berikut penjelasannya:

a. Komunikasi ke bawah

Aliran komunikasi yang mengalir dari tingkatan manajemen organisasi puncak ke manajemen di bawahnya sampai pada karyawan operasional. Komunikasi ke bawah ini bisa berupa instruksi kerja atasan ke bawahan, pemberian pemahaman kerja, penyampaian prosedur kerja, kebijakan, aturan-aturan dan indoktrinasi (Nathania, 2014:2).

b. Komunikasi ke atas

Aliran komunikasi yang mengalir dari tingkatan manajemen organisasi paling bawah sampai pada tingkat paling tinggi dalam manajemen organisasi. Komunikasi ke atas ini bisa berupa informasi terkait prosedur, aturan atau kebijakan kerja, informasi mengenai pekerjaan karyawan, keluhan karyawan ke atasan serta penyelesaian masalah karyawan ke atasan (Nathania, 2014:2).

c. Komunikasi horizontal

Aliran komunikasi yang mengalir dari tingkatan manajemen organisasi yang setara. Komunikasi horizontal ini bisa berupa koordinasi tugas, pemecahan masalah dan berbagi informasi (Nathania, 2014:3).

### 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2012:136) mengatakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Hal tersebut dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016:182), dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dimiliki atau dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi adalah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, dalam hal ini, kinerja pegawai yang merupakan kinerja individulah yang akan mendukung kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (Priansa, 2014:269), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Dan dalam buku yang ditulis oleh Priansa, Benardin dan Russel (Priansa, 2017) juga menambahkan arti dari kinerja pegawai itu sebagai hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka penulis simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari aktivitas kerja yang dapat diukur yang dilakukan oleh pegawai dalam masa waktu tertentu dalam organisasi atau perusahaan.

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang telah karyawan/pegawai/pengurus lakukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, maka diperlukan pengukuran kinerja pegawai yang terdiri dari beberapa indikator. Berikut indikator yang peneliti jadikan sebagai rujukan yang dikemukakan oleh Edison, Anwar, & Komariyah (2016:195):

a. Target

Target kerja merupakan indikator untuk mengukur pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan baik berupa pemenuhan barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Edison, Anwar dan Komariyah (2016:195) juga menyebutkan bahwa hal ini diukur dari pencapaian target serta tingkat tantangan dan kerealistisan dari target yang sudah ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen yang paling penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan yang dapat digunakan untuk mempertahankan loyalitas pelanggan. Hal ini diukur berdasarkan tingkat kesesuaian kualitas dengan prosedur yang sudah ditetapkan, komitmen anggota terhadap kualitas serta tingkat kepuasan perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan anggota.

c. Waktu Penyelesaian

Dengan menyelesaikan sesuatu dengan tepat waktu akan membuat distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Waktu penyelesaian menjadi modal untuk membangun kepercayaan pelanggan. Dalam hal ini, pelanggan berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi. Waktu Penyelesaian diukur dari ketepatan waktu pekerjaan yang diselesaikan anggota, kepuasan pelanggan atau perusahaan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan dan tingkat komitmen anggota terhadap ketepatan waktu yang dihasilkan.

d. Taat Asas

Selain harus memenuhi target, kualitas dan pengerjaan yang tepat waktu, pengerjaan juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Maka dari itu, selain beberapa poin yang dijabarkan di atas, pengerjaan yang taat asas juga menjadi poin yang penting.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran (2014:135) hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, hipotesis pada penelitian ini adalah:

- a.  $H_0$ : Komunikasi organisasi melalui media digital tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus lembaga dakwah kampus level mandiri se-Bandung Raya selama masa pandemi *Covid-19*
- b.  $H_1$ : Komunikasi organisasi melalui media digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus lembaga dakwah kampus level mandiri se-Bandung Raya selama masa pandemic *Covid-19*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengukur  $t$  hitung berdasarkan  $t$  tabel (Priyatno, 2014). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah komunikasi organisasi dan variabel terikat (Y) adalah kinerja pengurus. Berikut kriteria pengujian hipotesis berdasarkan nilai  $t$  :

- a. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $>$  0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

## 2.5 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis deskriptif kausal. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi sebagai variabel bebas atau independen (X) dan kinerja pengurus sebagai variabel terikat atau dependen (Y). Untuk mengukur komunikasi organisasi, digunakan tiga dimensi yaitu dimensi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal (Nathania, 2014:2). Dan untuk mengukur kinerja pengurus, digunakan empat dimensi, yaitu dimensi target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas seperti yang dikemukakan oleh Edison, Anwar, & Komariyah (2016:195). Variabel penelitian ini menggunakan 22 item pertanyaan, yang terdiri dari 11 item pertanyaan variabel bebas dan 11 item pertanyaan variabel terikat (Y).

Penelitian ini menggunakan teknik *Proportioned Stratified Random Sampling*, yaitu teknik digunakan karena populasinya tidak homogen, mengacu pada pendapat Sugiyono (2011:82), bahwa, "*Proportioned Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional". Strata yang dimaksud dalam penelitian ini adalah level LDK Mandiri se-Bandung Raya yang berjumlah 9 LDK Mandiri. Sehingga untuk menentukan sampel, maka



dari 9 LDK Mandiri masing-masing harus didapatkan sampel yang mewakili dengan ketentuan jumlah yang berbeda, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Komposisi Jumlah Sampel Pengurus LDK Mandiri**

No	Nama LDK	Jumlah Pengurus	Jumlah Sampel yang Mewakili
1	LDK Al-Fath Telkom University	303	15
2	LDK Gamais ITB	314	15
3	LDM UIN Sunan Gunung Djati Bandung	139	7
4	KMI Libasuttaqwa STT Tekstil	88	4
5	LDK Assalam Polban	256	13
6	LDK Syamil Unpad	147	8
7	LDK Ulul Ilmi Unpas	67	3
8	UKDM UPI	104	5
9	KMI Itenas	502	25
<b>Total</b>		<b>1920</b>	<b>95</b>

*Sumber:* Hasil Olah Data Penulis, (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, didapatkan jumlah sampel sebanyak 95. Dan setelah kuesioner pertanyaan disebar, peneliti mendapatkan total 117 sampel yang dirincikan sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Rincian Penyebaran Sampel**

No	Nama LDK	Jumlah Terdata	Jumlah Sampel yang Mewakili (Sampel minimal)	Jumlah Kelebihan	Jumlah Kekurangan
1	LDK Al-Fath Telkom University	41	15	26	-
2	LDK Gamais ITB	8	15	-	7
3	LDM UIN Bandung	7	7	-	-
4	KMI Libasuttaqwa STT Tekstil	6	4	2	-
5	LDK Assalam Polban	12	13	-	1
6	LDK / KMMK Syamil Unpad	8	8	-	-
7	LDK DKM Ulul Ilmi Unpas	3	3	-	-
8	LDK UKDM UPI	5	5	-	-
9	LDK Keluarga Muslim Itenas	27	25	2	-
<b>Total Keseluruhan</b>		<b>117</b>	<b>95</b>	<b>30</b>	<b>8</b>

*Sumber:* Hasil Olah Data Penulis, (2021)

Berdasarkan tabel 2.2 di atas, didapatkan sebesar 117 total responden dari minimal 95 responden dan berlebih sebesar 22 responden. Dari 9 LDK Mandiri, ada dua LDK yang masih kekurangan sampel, sebesar 8 sampel responden, terdiri dari 7 sampel responden dari LDK Gamais ITB dan 1 sampel responden dari LDK Assalam Polban. Hal tersebut terjadi karena sulitnya melakukan komunikasi dengan pihak responden

dikarenakan dari dampak pandemi covid-19 yang menyebabkan tidak bisa dilakukan wawancara atau bertemu langsung dengan responden, disamping beberapa LDK yang peneliti telah hubungi sedang melakukan proses regenerasi kepengurusan baru pada tahun 2021. Oleh karena itu, berdasarkan data di atas, kekurangan 8 responden, sebanyak 7 orang dari LDK Gamais ITB dan sebanyak 1 orang dari LDK Assalam Polban akan diwakilkan kepada responden yang berlebih dari LDK level mandiri lainnya. Dengan demikian penelitian ini telah mencakup total minimal 95 sampel responden dan peneliti memilih untuk menjadikan sampel penelitian ini sebanyak 117 responden sesuai dengan rincian data di atas.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju (5).

**Tabel 2.3 Skala Likert**

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

*Sumber : Silalahi, 2017*

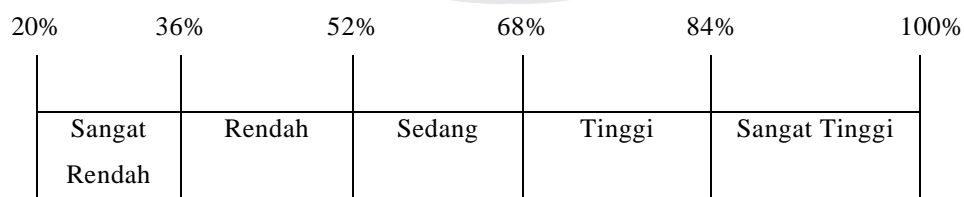
Berdasarkan pilihan jawaban di atas, kemudian akan dilakukan perhitungan hasil kuesioner untuk mengetahui tingkat persentase skor jawaban dan kriteria dari setiap variabel yang diteliti. Berikut interpretasi skor untuk menentukan kriteria penilaian variabel:

**Tabel 2.4 Kriteria Interpretasi Skor**

No	Persentase	Kriteria Penilaian untuk Komunikasi Organisasi	Kriteria Penilaian untuk Kinerja Pengurus
1	20% - 36%	Sangat Buruk	Sangat Rendah
2	>36% - 52%	Buruk	Rendah
3	>52% - 68%	Cukup	Cukup
4	>68% - 84%	Baik	Tinggi
5	>84% - 100%	Sangat Baik	Sangat Tinggi

*Sumber : Diolah oleh penulis (2020)*

Dan hasil skor di atas, kemudian digambarkan dalam garis kontinum, sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Garis Kontinum**

*Sumber : Diolah oleh penulis (2020)*



Dan untuk menguji data penelitian ini, peneliti telah merubah data kuesioner dari data ordinal menjadi data interval sehingga bisa dilakukan uji regresi. Teknik pengujian dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linier sederhana.

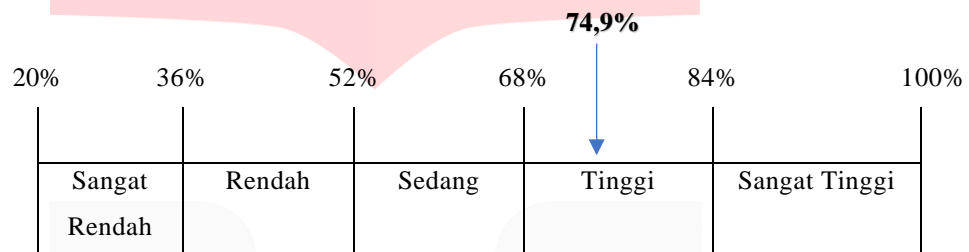
### 3. Pembahasan

#### 3.1 Analisis Deskriptif

**Tabel 3.1 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Organisasi (X)**

No	Dimensi	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Komunikasi Ke Bawah	4	1835	2340	78.4%	Baik
2	Komunikasi Ke Atas	3	1292	1755	73.6%	Baik
3	Komunikasi Horizontal	4	1702	2340	72.4%	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>4829</b>	<b>6435</b>	<b>74.9%</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2021)

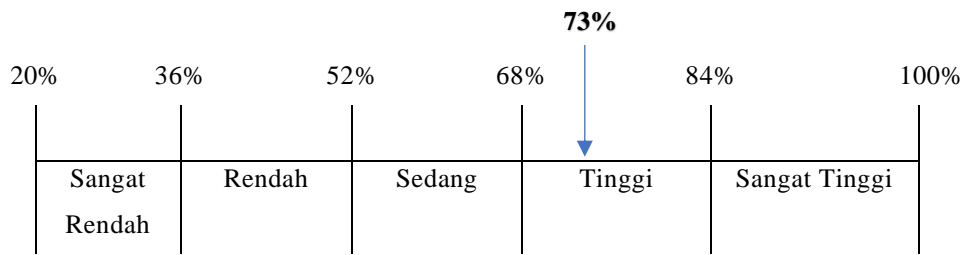


Berdasarkan tabel 3.1 di atas dan garis kontinum didapatkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel komunikasi organisasi, yang diukur dengan 3 dimensi dan 11 item pertanyaan. Pada tabel di atas didapatkan perolehan nilai persentase tertinggi terdapat pada dimensi komunikasi ke bawah sebesar 78.4%. Sedangkan perolehan nilai persentase terendah terdapat pada dimensi komunikasi horizontal sebesar 72.4%. Dan total persentase variabel komunikasi organisasi (X) adalah sebesar 74.9%, sehingga dikategorikan baik.

**Tabel 3.2 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pengurus (Y)**

No	Dimensi	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Target	2	850	1170	72.6%	Tinggi
2	Kualitas	4	1696	2340	72.5%	Tinggi
3	Waktu	3	1211	1755	69%	Tinggi
4	Taat Asas	2	910	1170	77.7%	Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>4667</b>	<b>6435</b>	<b>73%</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2021)

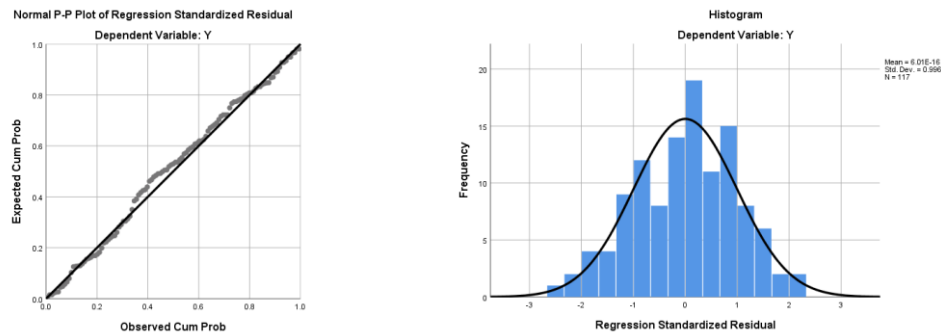


Berdasarkan tabel 3.2 di atas dan garis kontinum didapatkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja pengurus, yang diukur dengan 4 dimensi dan 11 item pertanyaan. Pada tabel di atas didapatkan perolehan nilai persentase tertinggi terdapat pada dimensi Taat Asas sebesar 77.7%. Sedangkan perolehan nilai persentase terendah terdapat pada dimensi Waktu sebesar 69%. Dan total persentase variabel kinerja pengurus (Y) adalah sebesar 73%, sehingga dikategorikan tinggi.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari dua, yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasil ujiannya:

#### a. Uji Normalitas



**Gambar 3.1 Uji Normalitas**

*Sumber:* Hasil Olah Data Menggunakan SPSS versi 25, (2021)

Berdasarkan gambar 3.1 di atas, dinyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Dari diagram garis dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti arah dan garis diagonal dan pada grafik histogram dapat dilihat bahwa grafik membentuk lonceng ke atas, tidak miring ke kanan maupun kiri, sehingga dari pernyataan tersebut berdasarkan gambar di atas, maka data penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 3.3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

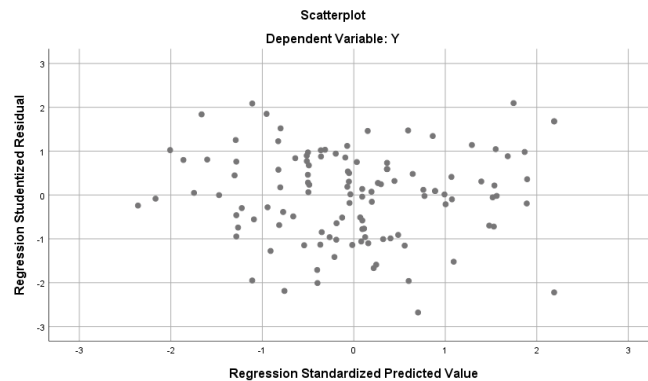
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.91785943
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.032
	Negative	-.059
Test Statistic		.059

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS versi 25, (2021)

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, berdasarkan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS versi 25, (2021)

Berdasarkan gambar 3.2 di atas, dapat dinyatakan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas karena pada diagram, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah, titik-titik tidak berkumpul pada area tertentu dan tidak membentuk pola tertentu.

**Tabel 3.4 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.515	1.413		2.488	.014
	X	.012	.038	.029	.307	.759

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS versi 25, (2021)

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel X sebesar  $0,759 > 0,05$ . Sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3.5 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.820	2.381		4.124	.000		
	X	.649	.064	.689	10.206	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber:* Hasil Olah Data Menggunakan SPSS versi 25, (2021)

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari konstanta ( $\alpha$ ) = 9,820 dan variabel Komunikasi Organisasi 0,649. Maka, dituliskan persamaan linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,820 + 0,649X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dijelaskan sebagai berikut:

- $\alpha = 9,820$  : Konstanta sebesar 9,820 artinya jika variabel komunikasi organisasi (X) bernilai 0, maka nilai kinerja organisasi akan mendapat nilai kontribusi sebesar 9,820.
- $b = 0,649$  : Nilai koefisien regresi variabel bernilai positif, yaitu 0,649. Artinya bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pengurus akan meningkat sebesar 0,649.

### 3.4 Uji T Parsial

**Tabel 3.6 Uji T Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.820	2.381		4.124	.000		
	X	.649	.064	.689	10.206	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber:* Hasil Olah Data Menggunakan SPSS versi 25, (2021)

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, di dapatkan variabel komunikasi organisasi (X) memiliki nilai t hitung (10,206) > t tabel (1,980) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak. Maka disimpulkan bahwa secara uji parsial didapatkan adanya pengaruh yang signifikan yang disebabkan oleh variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja pengurus (Y). Analisis uji parsial, dilakukan untuk mengukur tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### 3.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.471	4.93920	.475	104.161	1	115	.000
a. Predictors: (Constant), X									
b. Dependent Variable: Y									

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS versi 25, (2021)

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa didapatkan nilai R sebesar 0,689 dan R *square* ( $R^2$ ) sebesar 0.475. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja pengurus (Y). Berikut perhitungan R *square*:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,689)^2 \times 100\% = 47,5\%$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja pengurus (Y) adalah sebesar 47.5% sedangkan sisanya 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan dan faktor lainnya.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, yaitu mengenai pengaruh komunikasi organisasi melalui media digital terhadap kinerja pengurus lembaga dakwah kampus level mandiri se-Bandung Raya selama masa pandemi *covid-19*, peneliti kemudian dapat mengambil kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

##### 1) Pengaruh komunikasi organisasi melalui media digital terhadap kinerja pengurus Lembaga Dakwah Kampus level mandiri se-Bandung Raya selama masa pandemi covid-19

Berdasarkan hasil uji T, variabel komunikasi organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pengurus lembaga dakwah kampus level mandiri se-Bandung Raya selama masa pandemi *covid-19*. Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi menyatakan bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus lembaga dakwah kampus level mandiri se-Bandung Raya selama masa pandemi *covid-19* adalah sebesar 47.5% sedangkan sisanya 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan dan faktor lainnya.

#### Referensi

Atambo, N. W., & Momanyi, D. K. (2016). Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya. *Imperial Journal Of interdisciplinary Research (IJIR)* Vol-2.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Hermawan, Asep. 2009. Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif. Jakarta: Grasindo.
- Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN Vol. 5, No. 1, 2017.
- Nathania. (2014). Jurnal Komunikasi. Vol.2, No3. Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Sarana Lubitama Semesta.
- Neolaka, A. (2014). Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rezi Maulana, S. M. (2018). *Psikologi Komunikasi Pembelajaran Konsep dan Terapan*. Yogyakarta: Phoenix.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi, edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, U. (2017). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Bantul, Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Ivony. 2017. 35 Pengertian Komunikasi Menurut Para Ahli. [Online] Available at: <https://pakarkomunikasi.com/pengertian-komunikasi-menurut-para-ahli> [diakses pada 20 November 2020]
- Kurniawan K. 2020. Pengertian Organisasi Menurut Para Ahli.[Online] Available at: <https://projasaweb.com/pengertian-organisasi/> [diakses pada 20 November 2020]
- [Online] Available at : <https://fsldk.id/about/> [diakses 30 September 2020]
- [Online] Available at: <https://twitter.com/fsldkbaraya> [diakses pada 30 September 2020]

[Online] <https://www.researchgate.net/publication/337649379> Exploring the Impact of Communication on Employee Performance

[Online] <https://www.iiste.org/Journals/index.php/PPAR/article/view/13668>

[Online] [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2865675](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2865675)

[Online] <https://www.researchgate.net/publication/332891306> The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance

[Online] <http://www.onlinejournal.in/IJIRV2I5/062.pdf>

