

ANALISIS PROSES BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS ORGANISASI MELALUI PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MERANGIN

Andre Dwi Nata¹⁾, Asep Machpudin²⁾

¹⁾PNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin, Jambi

²⁾Staf Pengajar Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi
Email : andedinatams@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh : 1) Proses budaya kerja terhadap Komunikasi organisasi; 2) Komunikasi terhadap Efektivitas organisasi; 3) Proses budaya kerja terhadap Efektivitas Organisasi; 4) Proses budaya kerja terhadap efektivitas organisasi melalui komunikasi organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan daftar pertanyaan (quisioner) dan wawancara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 pegawai. Analisis data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan dari Uji Hipotesis terdapat pengaruh proses budaya kerja terhadap Komunikasi organisasi; Komunikasi terhadap Efektivitas organisasi; Proses budaya kerja terhadap Efektivitas Organisasi dan Proses budaya kerja terhadap efektivitas organisasi melalui komunikasi organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Efektivitas Organisasi.

Abstract

This study aims to analyze the influence of: 1) The process of work culture on organizational communication; 2) Communication on Organizational Effectiveness; 3) The process of work culture on Organizational Effectiveness; 4) The process of work culture on organizational effectiveness through organizational communication at the Merangin Regency Education and Culture Office. The research approach uses a quantitative approach. Data collection techniques in the study used a list of questions (questionnaires) and interviews. The sample in this study found 95 employees. Data analysis using Partial Least Square (PLS). The results showed that partially and simultaneously from the Hypothesis Test there was an influence of work culture processes on organizational communication; Communication on Organizational Effectiveness; The process of work culture on organizational effectiveness and cultural processes on organizational effectiveness through organizational communication at the Merangin Regency Education and Culture Office.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Communication, Organizational Effectiveness.

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi yang pada umumnya berlaku di perusahaan-perusahaan itu merupakan suatu bentuk organisasi, Keberadaan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata tetapi bisa dirasakan karena keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di

dalam organisasi itu sendiri. Kebudayaan tersebut memberikan pola pikir, cara-cara berfikir, merasa menanggapi dan menuntun para anggota dalam organisasi. Wirda dan Azra (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Efektivitas organisasi merupakan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, atau berhasil mencapai apapun yang akan dikerjakan (Richard L. Daft, 2010; Maria Kanita, 2010: 8). Sebuah organisasi dikatakan efektif ketika pencapaian tujuan optimal. Efektifnya sebuah organisasi akan memastikan bahwa ada semangat kerjasama yang terbangun, komitmen yang tinggi dan kepuasan yang didapatkan oleh karyawan (Idris Adamu Alhaji dan Wan Fauziah bt Wan Yusoff, 2012).

komunikasi merupakan pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku dalam bentuk komunikasi yang terdiri dari komunikasi formal seperti (1) Arus Komunikasi Vertikal dari Atas ke Bawah; (2) Arus Komunikasi Vertikal dari Bawah ke Atas; (3) Arus Komunikasi Horisontal.

Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin tingkat capaian dari target yang sudah direalisasikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin. Namun, tingkat capaian yang dihasilkan masih terdapat persentase dibawah 75 persen, selama 2 tahun berturut-turut, kinerja yang tidak optimal berdampak kepada rendahnya efektivitas organisasi dalam bentuk output yang dihasilkan tidak sesuai dengan target organisasi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran proses Budaya organisasi, peran komunikasi organisasi dan efektivitas organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses budaya organisasi terhadap komunikasi di Dinas Pendidikan di Kabupaten Merangin.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi organisasi terhadap efektivitas organisasi di Dinas Pendidikan di Kabupaten Merangin.
4. Untuk mengetahui pengaruh proses budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin.
5. Untuk mengetahui pengaruh proses budaya organisasi terhadap Efektivitas organisasi melalui peran komunikasi organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi merupakan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, atau berhasil mencapai apapun yang akan dikerjakan (Richard L. Daft dalam Tita Maria Kanita, 2010: 8), serta komitmen yang tinggi dan kepuasan yang didapat oleh karyawan (Idris Adamu Alhaji* and Wan Fauziah bt Wan Yusoff, 2012).

Menurut Rodsutt, Swierczek (2013) terdapat 2 (dua) pendekatan dalam mengukur efektivitas organisasi 1) Pendekatan eksternal, dimana organisasi focus pada tujuan organisasi dan hubungan dengan lingkungan. Hal ini terkait dengan perspektif system sumberdaya manusia; 2) Pendekatan internal, pendekatan berdasarkan pada proses organisasi dimana focus dalam produktivitas dan kepuasan karyawan. Robbins (2008:29) mendefinisikan bahwa efektivitas organisasi merupakan tingkat pencapaian organisasi yang dipengaruhi oleh perorangan, kelompok dan struktur dalam organisasi. Berbeda dengan pendapat Duncan (Steers, 1985:53) menyatakan ukuran efektivitas terdiri dari : 1) Pencapaian tujuan; 2) Adaptasi; 3) Integrasi. Selanjutnya Gibson (2015:33-35)

mengemukakan 5 (lima aspek kriteria efektivitas dalam suatu organisasi : 1) Produksi; 2) efisiensi; 3) Kepuasan; 4) Adaptasi; 5) Pengembangan organisasi.

Robert B. Carton dan Charles W. Hofer (2002) membangun model kinerja dengan pendekatan: 1) Model tujuan (goal model), 2) Model sistem sumber daya (system resource model), 3) Model proses internal (internal process model), 4) Model konstituen strategi (strategic constituencies model), 5) Model nilai-nilai bersaing (competing values model), 6) Model legitimasi (legitimacy model), 7) Model menyalahkan dan menggerakkan (fault-driven model), 8) Model sistem berkinerja tinggi (high performing systems model). Dari delapan model tersebut Cameron mengidentifikasi ke dalam tiga model:

1. *The goal-based*, Perusahaan dikatakan efektif Ketika mampu menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan.
2. *Multiple constituency*. Efektifitas suatu organisasi dilihat dari kemampuannya untuk memenuhi tujuan stakeholder yang menyediakan sumberdaya organisasi
3. *Systems models of performance*, efektifitas organisasi dilihat dari kinerja multidimensi dan pemeriksaan dilakukan dengan serangkaian Langkah-langkah secara simultan sehingga dapat dilihat perbandingan dari kinerja.

Shane dan Glinow (2018) menyatakan efektifitas organisasi merupakan konsep yang sangat luas yang terdiri dari beberapa perspektif, termasuk kesesuaian organisasi dengan lingkungan eksternal, subsistem internal yang terkonfigurasi kinerja tinggi, penekanan pada pembelajaran organisasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan utama pemangku kepentingan.

Tolok ukur terbaik dari efektifnya sebuah organisasi dilihat dari empat perspektif:

1. Sistem Terbuka. Sistem terbuka akan mendukung organisasi terhadap lingkungan eksternal bagi peningkatan sumberdaya, akan mempengaruhi lingkungan internal untuk menghasilkan keluaran dalam proses internal secara subsistem yang merubah masukan menjadi keluaran.
2. Orientasi Belajar. Keyakinan dan norma yang mendukung yang mendukung masukan, berbagi dan penggunaan pengetahuan dalam proses pembelajaran dengan kondisi kerja organisasi.
3. Pekerjaan berkinerja Tinggi. Organisasi yang efektif mampu menggabungkan pekerjaan dengan memanfaatkan sumberdaya manusia.
4. Pemangku Kepentingan. Individu, kelompok dan entitas lainnya yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi tujuan dan Tindakan yang dilakukan oleh organisasi.

Tercapainya efektifitas organisasi sangat penting, terutama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan keberlanjutan organisasi itu sendiri. Mohyi (2012) menyatakan efektifitas organisasi merupakan upaya pencapaian suatu sasaran dengan memanfaatkan sumberdaya manusia dan sumberdaya buatan yang ada di dalam organisasi. Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa efektivitas merupakan pengukuran tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi sebelumnya maka disimpulkan definisi efektifitas organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah upaya pencapaian sasaran dengan memanfaatkan sumberdaya manusia dan sumberdaya buatan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran Efektivitas Organisasi

Menurut Richard L. Daft (2010) dimensi dari efektifitas organisasi: 1) Terbangunnya kerjasama; 2) Komitmen yang tinggi. Dimensi efektifitas organisasi menurut Robbin (2008: 29) dimensi dari efektifitas organisasi 1) Tingkat pencapaian; 2) Individu; 3) Kelompok; 4) Struktur organisasi. Duncan (Steers, 1985:53) dimensi dari

efektifitas organisasi terdiri dari 1) Pencapaian tujuan; 2) Adaptasi; 3) Integrasi. Sementara Gibson (2015) mengemukakan 5 dimensi kriteria efektivitas dalam suatu organisasi 1) Produksi; 2) efisiensi; 3) Kepuasan; 4) Adaptasi; 5) Pengembangan organisasi. Cameron menyatakan ukuran efektifitas organisasi dengan mengidentifikasi dalam 3 model, sehingga dimensi dari efektifitas organisasi 1) Pencapaian tujuan; 2) Pemanfaatan sumberdaya; 3) Kinerja multidimensi.

Shane dan Glonow (2018) mengungkapkan dimensi yang digunakan untuk mengukur efektifnya sebuah organisasi 1) Sistem terbuka; 2) Orientasi belajar; 3) Kinerja optimal; 4) Individu dan kelompok terkait. Berbeda dengan Mohyi (2012) dimensi yang digunakan untuk menyatakan efektifitas organisasi 1) Pencapaian sasaran; 2) Pemanfaatan SDM; 3) Pemanfaatan SD.

Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins, (2011) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi mengacu pada norma perilaku, asumsi, dan keyakinan (*belief*) dari suatu organisasi yang mengacu pada persepsi orang-orang dalam organisasi yang merefleksikan norma-norma, asumsi-asumsi keyakinan, merupakan sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2013:512). Budaya organisasi menyatakan ilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan bahwa yang sama-sama dianut oleh para anggota itu seperti terwujud dalam alat-alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus (F. E. Kast dan J. E. Rosenzweig, 2011).

Pengukuran Budaya Organisasi

Budaya organisasi diukur dari proses yang terkait dengan nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Karakteristik-karakteristik penting dari budaya organisasi di antaranya adalah aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan yang tegas dari organisasi., dan iklim organisasi.

Dimensi budaya organisasi menurut Cox, Jr. (1994) dalam Edy sutrisno (2018) ada dua dimensi utama dalam budaya organisasi yang dimaksud dengan dimensi isi dalam budaya ialah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya-gaya yang spesifik ditetapkan sebagai karakteristik bagi suatu organisasi. Menurut Luthan (2004) terdapat 4 (empat) dimensi yang terkait dengan tingkat efektifitas organisasi, yaitu :

1. Involvement, adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan
2. Consistency, adalah menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi
3. Adaptability, adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.
4. Mission adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan focus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam sebuah organisasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Andrew E. Sikula (Mangkunegara, 2016: 145) mendefinisikan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat atau

sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Sedangkan, Edwin B. Flipppo (Mangkunegara, 2016: 145) menyatakan bahwa komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan komunikasi organisasi itu sendiri menurut Romli (Hairy Anshari. dkk, 2015 : 125) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Komunikasi dari aspek Keresmiannya dapat dibedakan (Muhammad Arni,2009) : 1) Komunikasi formal adalah komunikasi yang terjadi antara para anggota organisasi, yang secara tegas diatur dan telah ditentukan dalam struktur organisasi. Komunikasi formal berhubungan erat dengan proses penyelenggaraan kerja dan bersumber dari perintah-perintah resmi, sehingga komunikasi formal mempunyai sanksi resmi; 2) Komunikasi informal adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi tetapi tidak direncanakan dan tidak ditentukan dalam struktur organisasi. Komunikasi informal bersifat tidak resmi dan terjadi melalui informasi dari mulut ke mulut sehingga di dalamnya dapat keterangan-keterangan yang tidak resmi dan kurang objektif kebenarannya.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap efektivitas organisasi

Budaya organisasi mengacu pada asumsi bersama, nilai-nilai dan norma (schein, 1985). Budaya organisasi merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Barney,1991). Penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah faktor kunci untuk efektivitas organisasi (Andarina, 2015). Sutrisno 2010 (dalam Baroroh, 2016) menjelaskan bahwa jika budaya dapat dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dediatif, dan produktif.

Dengan penerapan budaya organisasi yang sesuai dengan perusahaan, maka perusahaan akan mencapai keefektifitasannya. Sesuai dengan penelitian Sutrisno 2010 (dalam Baroroh, 2016) menjelaskan bahwa jika budaya dapat dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dediatif, dan produktif. Nilai-nilai yang tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang dapat mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja individu dan efektivitas organisasi.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komunikasi organisasi

Terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan antar budaya dalam bentuk komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang memiliki kebudayaan yang berbeda (bisa beda ras, etnik, atau sosioekonomi, atau gabungan dari semua perbedaan ini) karena kebudayaan adalah cara hidup yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang serta berlangsung dari generasi ke generasi (Tubbs, Moss:1996). Gudykunst and Kim (2003:17) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan komunikasi dengan budaya karena

Hubungan Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi

Penelitian Mokodopit (2013) mengungkapkan bahwa terdapat Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran penelitian

3. METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel laten bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) serta satu variabel intervening Komunikasi organisasi (Z) dan satu variabel terikat yaitu Efektivitas organisasi (Y). Variabel dalam penelitian ini adalah variabel laten yang dibangun menggunakan dimensi dan indikator melalui pertanyaan skala likert 5 point

Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin sebanyak 152 pegawai.

Metode Analisis

Penelitian ini telah menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan kuantitatif dengan metode explanatory survey. Metode ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Hair, 2017). Alat analisis yang telah digunakan adalah SEM berbasis Varian atau Partial Least Square (PLS). Pertimbangannya karena sampel penelitian tergolong sedang sehingga PLS cocok digunakan. PLS juga sangat kuat untuk orientasi prediksi sehingga cocok untuk digunakan mengembangkan teori dalam penelitian yang bersifat eksplorasi (Hair et al., 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

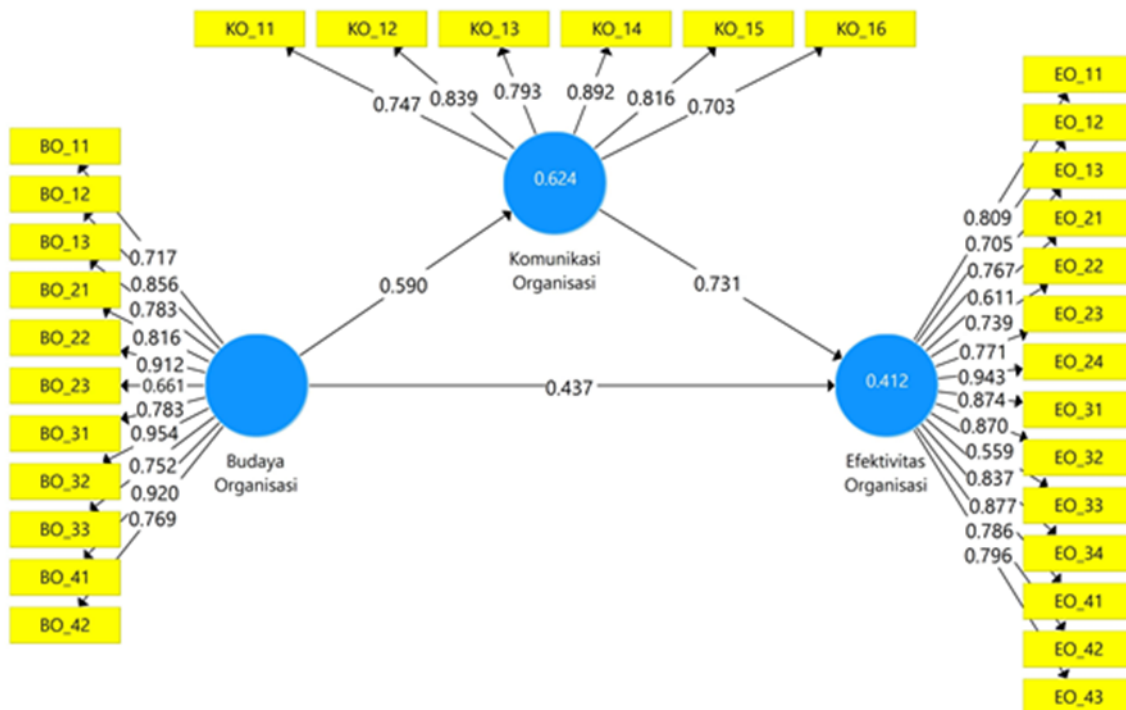
Deskripsi responden dikelompokkan dari usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, tahun penempatan. Deskripsi variabel efektivitas organisasi pada dimensi orientasi belajar indikator yang sangat efektif pegawai melakukan keterbukaan dalam evaluasi hasil kegiatan; dimensi kinerja optimal yang sangat efektif pada indikator bekerja secara efektif dan efisien, bersikap disiplin; pada dimensi pemanfaatan sumberdaya pada indikator pemanfaatan sarana dan prasarana. Variabel proses budaya organisasi semua indikator dari dimensi kategori kuat. Variabel komunikasi organisasi semua indikator termasuk baik.

Uji Hipotesis

Pengujian Model Pengukuran (outer model)

Pengujian model pengukuran (outer model) dilakukan terhadap indikator dan dimensi pembentuk konstruk laten, menggunakan confirmatory factor analysis (CFA). Sifat konstruk yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reflektif karena diasumsikan memiliki kesamaan domain konten. Validitas menggunakan Convergent Validity dan Discriminant Validity sementara reliabilitas menggunakan Composite Reliability. Ukuran dikatakan tinggi jika berkorelasi dengan konstruk yang diukur lebih dari 0,70 (Hair et al.

2017). Penelitian ini menggunakan variabel Budaya Organisasi (BO), Komunikasi organisasi (KO), Efektivitas Organisasi (EO). Hasil pengujian second order(CFA) disajikan sebagai berikut :



Gambar 1. Second Order Confirmatory Factor Analysis

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa semua Indikator dari ketiga variabel bervariasi dalam merefleksikan hubungan. Pada variabel budaya organisasi, komunikasi organisasi dan efektivitas organisasi menggambarkan nilai loading faktor yang kuat, tercermin dari semua nilai loading factor yang lebih besar (>) 0.70. Namun, pada indikator budaya organisasi terdapat loading faktor di bawah 0.70 (BO_23) dan Efektivitas Organisasi ((EO_21) dan (EO_33)).

Pengujian Model Struktural (Structural Model)

Hasil evaluasi untuk variabel Budaya organisasi, komunikasi organisasi dan efektivitas organisasi dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 1. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Efektivitas Organisasi	0,412	0,399
Komunikasi Organisasi	0,624	0,620

Sumber : Data diolah , 2021

Tabel 1 menggambarkan bahwa bahwa nilai R² dan R² Adjusted dari Komunikasi organisasi sebesar 0,624 & 0,620 > 0,3; 0,5, kriteria yang digunakan sebesar 0,3, ini termasuk kategori moderat, 0,5 pada tingkat tinggi. Artinya Budaya organisasi mampu memprediksi variabel komunikasi dengan sangat baik (> 0,5) serta memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 62 % terhadap Komunikasi organisasi. nilai R² dan R² Adjusted dari Efektivitas organisasi sebesar 0,412 & 0,399 > 0,3 ini termasuk moderat

(sedang). Artinya budaya organisasi dan komunikasi organisasi mampu memprediksi variabel efektivitas organisasi dengan kategori sedang. Budaya organisasi dan komunikasi organisasi memberikan kontribusi sebesar 41 % terhadap efektivitas organisasi. Dengan kriteria yang digunakan termasuk moderat dan sedang maka model penelitian sesuai kondisi di lapangan. Nilai Path Coefficients dari variabel laten dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
Budaya Organisasi -> Efektivitas Organisasi	0,437	0,415	0,299	3,471	0,001	Diterima
Budaya Organisasi -> Komunikasi Organisasi	0,590	0,582	0,052	5,069	0,000	Diterima
Komunikasi Organisasi -> Efektivitas Organisasi	0,731	0,728	0,197	3,705	0,000	Diterima
Budaya Organisasi -> Komunikasi Organisasi -> Efektivitas Organisasi	0,577	0,572	0,154	3,745	0,001	Diterima

Sumber : Data diolah,2021

Nilai T statistic > 1,96 dan P Value dengan tingkat signifikan 0,05

Pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas organisasi bersifat positif dan signifikan hal ini memiliki makna semakin baik proses budaya organisasi maka semakin efektif organisasi (Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin) statistik bukti dari hubungan kausalitas ini ditunjukkan dengan t statistik sebesar 3, 471 > 1,96 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Begitu juga dengan dengan uji hipotesis terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi dibuktikan dengan t statistik sebesar 5,069 > 1,96 dan signifikansi 0,000 < 0,05, komunikasi organisasi berpengaruh pada efektivitas organisasi dengan t statistik sebesar 3,705 > 1,96 dan signifikansi 0,000 < 0,05 , dan pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas organisasi melalui komunikasi organisasi dibuktikan dengan t statistik sebesar 3,745 > 1,96 dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka semua hipotesis yang diajukan peneliti *di terima*

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara proses Budaya Organisasi terhadap Komunikasi organisasi Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa proses Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi organisasi *diterima*.
2. Hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh antara proses Budaya organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa proses Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas organisasi *diterima*.
3. Hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh antara Komunikasi organisasi terhadap Efektivitas organisasi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan *diterima*.
4. Hasil pengujian secara secara tidak langsung terdapat pengaruh antara variabel proses budaya organisasi terhadap efektifitas organisasi melalui komunikasi organisasi.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa proses budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi melalui komunikasi organisasi hipotesis *diterima*. Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa proses budaya organisasi yang tercipta akan meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan melalui komunikasi formal dan informal yang terbangun di tubuh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

Saran

Objek penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin, saran untuk peneliti lain agar meneliti pada Dinas yang sama tapi di daerah yang berbeda,

Pentingnya membangun komunikasi formal dan informal yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi karena komunikasi merupakan kunci dalam interaksi antara pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

Budaya kerja harus ditingkatkan meski sudah baik agar efektivitas organisasi terus berkelanjutan dan target pencapaian kerja bisa optimal pada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin.

Komunikasi informal terus dijaga karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan tanpa harus menunggu komunikasi formal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Aizun Najih. *Efektivitas Komunikasi Organisasi Pimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang*. Dirāsāt: *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 2, Juni 2017; E-Issn: 2527-6190; P-Issn: 2503-3506; Hal. 146-174 Program Pascasarjana Unipdu Jombang
- Amir Syarifudin Kiwang, dkk. *Analisis Kebijakan dan Efektivitas Organisasi*. *Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik*. JKAP Vol 19 No 1 - Mei 2015. ISSN 0852-9213
- Andhyka Poulana Karim Putera. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandung*. e-Proceeding of *Management* : Vol.5, No.1 Maret 2018 . ISSN: 2355-9357
- Aprillia Maharani. 2016. *Efektivitas Dinas Sosial Pemuda Dan Olahraga Dalam Penanganan Anak Jalanan Di Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Baroroh. 2016. *The Effectiveness of Question-Generation Strategy to Improve Students' Reading Comprehension (A Case of the Tenth Grade Students of SMA Muhammadiyah 2 Sayung in the Acedemic Year of 2015/2016)*. A Final Project. English Education Department. College of Languages, Sultan Agung Islamic University.
- Brahma dan Suprayetno, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo*. Vol 16 No 1 (2018): JEBG Mei 2018
- Daft, Richard L. *New Era of Management*. Canada: South-Western Cengage Learning. 2010
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Dayam Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Franky Ramli Mokodompit (2013). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Pt.radio Memora Anoa Indah*.
<https://www.neliti.com/publications/89627/>
- Gibson, James L., et al. (2015). *Organizations : behavior, structure, processes* 14th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Gilang Kartika Hanum. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Guru Smk Swasta Di Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat*. Vol.4 No.2 – Agustus 2018. ISSN : 2356 -5209
- Hapsari, R., & Sakti, H. (2016). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Pelatih Dengan Efikasi Diri Pada Atlet Taekwondo Kota Semarang*. *Jurnal Empati* Volume 5 No. 2, 373-377.
- Iqbal N, Anwar S & Haider. (2015). *Effect of Leadership Style on Employee Performance*. *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol 5.
- Jujung Dwi Marta, Dewie Triwijayanti, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X. Bisma – Bisnis dan Manajemen –Volume 8 No. 2 Februari 2016*
- Mulawarman, Krisna dan Yeni Rosilawati. 2017. *Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal Makna* Vol. 5 No. 1
- Miftahul Janna Natsir1) , Lisnawati L2) , Yusriana3) , Nurul Fatiha4), Siti Nurfadliah Z5, (2019). *Komunikasi Antar Budaya*. <http://researchgate.net/publication>.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D, CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Syahyuni dan Pratama, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Fast Food Indonesia", Vol.6.No.1 Ed, 2017.
- Zubair Alam, dkk. 2020. *Intrapreneurship concepts for engineers: a systematic review of the literature on its theoretical foundations and agenda for future research*. April 2020. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. DOI: 10.1186/s13731-020-00119-3