

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA ATASAN-BAWAHAN DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DPRD KOTA BENGKULU

Agus Yudi Harsono¹, Supratomo², Muhammad Farid³

¹*Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bengkulu*

²*Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Hasanuddin*

³*Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin*

Abstract

The aims of the research were describe the style of leadership, organizational communication and organizational culture, to determine the significance of the closeness of the relationship between leadership style and organizational communication of organizational culture. This research is explanatory research. Data was collected by questionnaire, Analysis techniques using value index, crosstab, chi square, and multiple correlation with the help of SPSS 21. Result showed (1) descriptive analysis of the characteristics of leadership styles 49.05%, organizational communication 50.33% and organizational culture 49.02%, can be seen from the index value of each variable. For the leadership styles of 49.05%, organizational communication of 50.33%, and at 49.02% for the organizational culture. (2) There is a relationship of closeness positive and the significance of leadership style for the culture of the organization for 64.1% with a significance value of <0.05.(3) there is a strong closeness of the relationship positive and the significance of the organization's communication with the organization's culture for 72% with a significance value of <0.05. (4) There is a relationship of closeness strong (positive) and the significance together (simultaneously) between leadership style and organizational communication of organizational culture with the R value of 77.2% and a significance value of <0.05. This means dependent variables organizational culture can be explained by the independent variable leadership style and organizational communication at 77.2%, while the remaining 22.8% is explained by other independent variables that are not included in this research model.

Keywords: Leadership Style; Organizational Communication; Organizational Culture

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi, untuk mengetahui signifikansi hubungan keeratan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi. Penelitian ini adalah penelitian explanatori. Populasinya adalah seluruh PNS Sekretariat DPRD Kota Bengkulu berjumlah 62 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Teknik analisis menggunakan nilai indeks, crosstab, chi square, dan korelasi berganda dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan 1) analisis deskriptif karakteristik dari gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi termasuk dalam kategori sedang. Nilai indeks masing-masing variabel, Untuk gaya kepemimpinan sebesar 49.05%, komunikasi organisasi sebesar 50.33%, dan untuk budaya organisasi sebesar 49.02%. (2) Terdapat hubungan keeratan yang positif dan signifikansi antara gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi sebesar 66,6% dengan nilai signifikansinya < 0.05. (3) terdapat hubungan keeratan yang positif dan signifikansi antara komunikasi organisasi dengan budaya organisasi sebesar 72% dengan nilai signifikansinya < 0.05 (4) Terdapat hubungan keeratan yang positif dan signifikansi secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi dengan nilai R sebesar 77,2% dan nilai signifikansinya < 0.05. Hal ini berarti variabel terikat budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi sebesar 77.2%, sedangkan sisanya sebesar 22.8% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Komunikasi Organisasi; Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sebuah organisasi dituntut agar mampu menyesuaikan diri secara terus menerus untuk melakukan perubahan dan perbaikan. Salah satu sumberdaya organisasi yang sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi adalah manusia. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi sehingga mampu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, produktif, dan profesional untuk memajukan organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena manusia dalam melakukan aktivitas di dalam organisasi diwujudkan melalui karya, bakat, kreativitas, dan peran nyata yang dapat diukur produktivitasnya (Siagian, 1988 dalam Amiruddin, 2007:9).

Djumhariati(2008:46) mengemukakan bahwa didalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan membangun budaya organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang akan dicapai. Budaya organisasi yang kuat merupakan kunci kesuksesan dari sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta. Untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi yang telah disusun, maka diperlukan pemimpin yang bertugas secara terus menerus memelihara dan mengembangkan organisasi secara struktural, ideal, dan fungsional sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Syafe'i, 2009:40).

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai

sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu sebagai sebuah organisasi dalam pemerintahan, Sekretariat DPRD Kota Bengkulu dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam memajukan budaya organisasi. Kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendukung dan memberi kontribusi positif terhadap budaya organisasi yang ada di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu secara keseluruhan.

Budaya organisasi sering diartikan sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktekkan dalam organisasi yang dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2010:461). Untuk mewujudkan tujuan organisasi pemerintah, maka budaya organisasi harus merupakan suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para PNS ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi. Disisi lainnya budaya organisasi juga dapat membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jatidiri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat didalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial.

Dengan demikian budaya organisasi dapat sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku bagi para pemimpin dan pegawai yang secara tidak langsung akan terikat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi dalam pemerintahan. Dengan kata lain, budaya

organisasi merupakan penjabaran dari visi dan misi organisasi pemerintahan dalam hal perilaku-perilaku yang harus dijalankan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan (Tika, 2006).

Untuk dapat membangun budaya organisasi yang efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dibutuhkan kepemimpinan dan komunikasi organisasi antara atasan-bawahan, bawahan-atasan ataupun dengan rekan kerja yang baik agar budaya organisasi dapat berjalan dengan efektif, dan instansi pemerintah dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dari kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi organisasi sangat berpengaruh dalam membangun budaya organisasi dalam sebuah pemerintahan.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi dikarenakan mampu mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif harus mampu berperan menjadi sosok dari budaya yang dibangunnya, karena pemimpin merupakan orang dengan motivasi tinggi dalam memimpin dan mengendalikan organisasi dan berusaha untuk mencapai sasaran dan target yang tinggi dengan menetapkan standar-standar prestasi yang tinggi bagi mereka sendiri. Salah satu fungsi kepemimpinan adalah untuk mengajak, menghimbau semua bawahan agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan budaya organisasi sesuai dengan kemampuan para bawahan secara maksimal. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi. Sebab pemimpin yang sukses mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi orang lain, dan menentukan jalan serta memberikan perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama.

Pentingnya pemimpin dalam sebuah

organisasi terungkap dalam suatu pernyataan berikut: bahwa untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen (Fikri, 2008:98). Seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan formal dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah kepada pencapaian tujuan tertentu (Herison, 2010:93).

Selain gaya kepemimpinan, faktor komunikasi organisasi juga turut mempengaruhi keberhasilan dalam membangun budaya organisasi. Proses komunikasi yang terjadi di dalam pemerintahan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menciptakan organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari bagaimana hubungan pegawai yang memuaskan dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan atau sebaliknya. (Muhammad, 2014: 172). Dengan adanya jalinan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi, suatu kegiatan dapat berjalan lancar dan berhasil. Komunikasi yang efektif penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikatornya perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan organisasi mereka sehingga tercapai tujuan organisasi (Kohler, 1981).

Faktor kepemimpinan dan komunikasi organisasi merupakan dua faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang dapat menjembatani, memberikan dan mengayomi sekaligus menambah wawasan pengetahuan kepada bawahan dalam menjalani tugas-tugasnya dan dapat menumbuhkan optimisme pada pegawai itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugasnya, faktor

komunikasi organisasi yang lancar merupakan sarana yang tepat dalam membangun budaya organisasi, dalam komunikasi tersebut pegawai dapat menerima petunjuk sekaligus dapat menambah wawasan pengetahuan dari atasannya.

Faktor inilah yang menyebabkan setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya dikarenakan budaya dapat membedakan cara berinteraksi, bertindak, dan cara menyelesaikan suatu pekerjaannya. Oleh karena itulah diperlukannya membangun budaya organisasi sebagai penentu terhadap suatu kesuksesan

kinerja sebuah organisasi, dimana keberhasilan sebuah organisasi dalam menerapkan nilai atau aspek budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Tambunan (2005) menyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi akan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas budaya organisasi di Sekretariat DPRD Kota Bengkulu perlu dikaji lebih lanjut lagi mengingat bahwa budaya organisasi selain mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, dapat pula menjadi faktor utama kegagalan yang disebabkan dari berbagai permasalahan yang terjadi selama ini.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka ada 4 permasalahan pokok yang dirumuskan:

1. Bagaimanakah karakteristik gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi yang ada di Sekretariat DPRD Kota Bengkulu?
2. Seberapa besar hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan dengan bawahannya dalam membangun budaya

organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu?

3. Seberapa besar hubungan yang terjadi antara komunikasi organisasi dalam membangun budaya organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu?
4. Seberapa besar hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi dalam membangun budaya organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu?

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Singarimbun dan Effendi (1995;5). Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai yang mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan keamatan yang terjadi antara variabel. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi, dan satu variabel terikat yakni budaya organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Bengkulu bertempat di Jalan Let. Jend. S. Parman No. 01 Kota Bengkulu. Populasinya adalah seluruh PNS di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu sebanyak 62 orang. Menurut Arikunto (1993: 104), apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya (populasi) lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari jumlah populasi.

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian. Data

primer dalam penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan berdasarkan jawaban-jawaban dari responden terhadap kuisisioner, sedangkan data sekunder atau data yang diperoleh melalui dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian, data tersebut bisa dari laporan tahunan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu, dan data-data penunjang lainnya yang menunjang dalam penelitian ini. Metode kuisisioner dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008).

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Untuk uji kualitas data menggunakan uji validasi dan reliabilitas. Analisis kualitatif merupakan analisis terhadap variabel penelitian yang dilakukan berdasarkan pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan yang dilakukan menggunakan nilai indeks dan crosstab, sedangkan untuk analisis kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk-bentuk angka yang dapat dihitung. Adapun pengujian yang dilakukan menggunakan, uji chi square, Uji Kendall's Tau_B, dan Korelasi Berganda

Berdasarkan kajian konsep dan teori diatas maka variabel dalam penelitian ini, yaitu

- 1) *Gaya Kepemimpinan* : Perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.
- 2) *Komunikasi Organisasi* : Komunikasi yang berlangsung dalam sebuah organisasi yang terjadi antara atasan dengan bawahannya, ataupun sebaliknya dan sama tingkatan otoritasnya guna mencapai tujuan bersama.
- 3) *Budaya Organisasi* : Seperangkat nilai-nilai, keyakinan, norma-norma yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktekkan dalam organisasi yang dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasi

HASIL

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validasi dan reliabilitas terhadap gaya kepemimpinan (X1), komunikasi organisasi (X2), dan budaya organisasi (Y).

1. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuisisioner tentang gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel hasil rekapitulasi analisis distribusi jawaban responden pada tabel dibawah ini :

Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan pada tabel 5, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki indeks 49,05% dimana nilai indeks tersebut termasuk dalam "kategori sedang". Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Sekretariat DPRD Kota Bengkulu berada pada "kategori sedang"

Variabel Komunikasi Organisasi

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan pada tabel 6, menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki indeks 50,33% dimana nilai indeks tersebut termasuk dalam "kategori sedang". Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi di Sekretariat DPRD Kota Bengkulu berada pada "kategori sedang"

Variabel Komunikasi Organisasi

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan pada tabel 7,

menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki indeks 49,02% dimana nilai indeks tersebut termasuk dalam “kategori sedang”. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Sekretariat DPRD Kota Bengkulu berada pada “kategori sedang”

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Hasil SPSS Uji menggunakan Kendall's Tau_B, menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebesar 64.1% dan sig 0.000 (dapat dilihat pada Tabel 8). Hubungan kedua variabel menunjukkan nilai positif (kuat), sehingga dapat dimaknai bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin baik budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu adalah kuat (Hipotesis 1 Diterima)

3. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi

Hasil SPSS Uji menggunakan Kendall's Tau-B pada, menunjukkan hubungan antara Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi sebesar 72 % dan sig 0.000 (dapat dilihat pada Tabel 9). Hubungan kedua variabel menunjukkan nilai positif (kuat) , sehingga dapat dimaknai bahwa semakin baik komunikasi organisasi, maka akan semakin baik budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu adalah kuat. (Hipotesis 2 Diterima).

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Organisasi.

Untuk mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap budaya organisasi. Uji hipotesis yang akan digunakan adalah Uji Korelasi berganda. Nilai korelasi berganda diperoleh sebesar 77.2% dan sig 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi budaya organisasi sebesar 77.2% sedangkan sisanya sebesar 22.8% dijelaskan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam variabel penelitian ini. (dilihat pada Tabel 10).

Untuk dapat menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi, dengan pengujian Anova, yang dapat diketahui bahwa nilai statistik F sebesar 43.501 dan F tabel 4.00 dan sig sebesar 0.000 (dapat dilihat pada Tabel 11). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap budaya organisasi adalah signifikan atau dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi (Hipotesis 3 Diterima).

PEMBAHASAN

Penelitian ini mendeskripsikan variabel-variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu sudah berjalan cukup bagus. Ketiga variabel tersebut masuk dalam kategori sedang, dengan nilai masing-masing indeksnya 49.05% (gaya kepemimpinan), 50.33% (komunikasi organisasi), dan 49.02% (budaya organisasi). Pada penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi organisasi yang sudah terjalin dengan baik tapi untuk kedepannya dapat lebih ditingkatkan lagi, hal ini tidak terlepas dari

faktor peranan dari seorang pemimpin. Oleh karena itulah fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan bawahannya, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi tersebut akan dibawanya. Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan menduduki fungsi utama dalam sebuah organisasi, dan merupakan faktor penentu dalam menentukan sukses atau gagal organisasi (Kartono, 2013).

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan keeratan yang positif (kuat) dan signifikansi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Ini dapat dilihat dari nilai korelasi menggunakan Kendall's Tau_B sebesar 64.1%. Seorang pemimpin memiliki peran menentukan program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep manajemen. Bila perilaku bawahan adalah tinggi, dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya (Schein, 1991). Schein juga menegaskan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi itu bagaikan dua sisi mata uang yang sama.

Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Thoha, Miftah (2006) bahwa Teori Path Goal berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap budaya organisasi, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang oleh

Nurjanah (2008) dalam penelitiannya ditemukan adanya hubungan yang signifikansi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan judul penelitian ini, yang berarti semakin kuat atau bagus gaya kepemimpinan, maka akan semakin kuat atau bagus budaya organisasi yang terjadi dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu.

Hasil Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan keeratan yang positif (kuat) dan signifikansi antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi. Ini dapat dilihat dari nilai korelasi menggunakan Kendall's Tau_B sebesar 72%. Komunikasi organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam membangun sebuah budaya organisasi. Proses komunikasi yang terjadi didalam pemerintahan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan bawahan, bawahan dengan atasan maupu komunikasi dengan rekan sekerja merupakan faktor penting dalam menciptakan organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari bagaimana hubungan pegawai yang memuaskan dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan atau sebaliknya. (Muhammad, 2014).

Pada Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veyow, Miranda (2010) menyatakan bahwa baik budaya organisasi maupun komunikasi organisasi memiliki hubungan positif dan signifikansi. Untuk itu pada penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi organisasi terdapat hubungan terhadap budaya organisasi. Hal ini juga didukung oleh teori menurut Pace dan Faules (2010) mengatakan bahwa hubungan antarpersona memiliki pengaruh yang besar terhadap kehidupan organisasi artinya dari sini dapat dilihat bahwa kehidupan organisasi dapat berupa budaya organisasi, sehingga komunikasi yang tyerjadi sangat dibutuhkan untuk membangun hubungan yang baik dalam organisasi agar

budaya organisasi dapat teranamkan dengan baik. Untuk itu baik variabel komunikasi interpersonal maupun budaya organisasi sangat berperan penting dalam membawa dampak positif bagi organisasi. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan judul penelitian ini, yang berarti semakin kuat atau bagus komunikasi organisasi, maka akan semakin kuat atau bagus budaya organisasi yang terjadi di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu.

Hasil Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan budaya organisasi sebesar 77.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara bersama-sama mempengaruhi budaya organisasi sebesar 77.2% sedangkan sisanya sebesar 22.8% dijelaskan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam variabel ini. Dengan adanya jalinan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi, suatu kegiatan dapat berjalan lancar dan berhasil. Komunikasi yang efektif penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikatornya perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan organisasi mereka sehingga tercapai tujuan organisasi (Kohler, 1981). Faktor kepemimpinan dan komunikasi organisasi merupakan dua faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang dapat menjembatani, memberikan dan mengayomi sekaligus menambah wawasan pengetahuan kepada bawahan dalam menjalani tugas-tugasnya dan dapat menumbuhkan optimisme pada pegawai itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugasnya, faktor komunikasi organisasi yang lancar merupakan sarana yang tepat dalam membangun budaya organisasi, dalam komunikasi tersebut pegawai dapat menerima petunjuk sekaligus dapat menambah wawasan pengetahuan dari atasannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai indeks berdasarkan dari jawaban responden seluruh PNS yang ada di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu berada dalam "kategori sedang". Buat gaya kepemimpinan nilai indeksnya sebesar 49.05%, komunikasi organisasi nilai indeksnya sebesar 50.33%, dan budaya organisasi memiliki nilai indeks sebesar 49.02%. Ketiga variabel dalam penelitian ini satu sama lainnya saling berkaitan dan harus saling ditingkatkan. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi kedepannya lebih ditingkatkan, maka budaya organisasi yang ada di Lingkungan Sekretariat DPRD lebih bagus dan kondusif. Faktor kepemimpinan dan komunikasi organisasi merupakan dua faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang dapat menjembatani, memberikan dan mengayomi sekaligus menambah wawasan pengetahuan kepada bawahan dalam menjalani tugas-tugasnya dan dapat menumbuhkan optimisme pada pegawai itu sendiri.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan Koefisien Rank Kendall's Tau-B (r) diperoleh koefisien korelasi Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Budaya Organisasi (Y) sebesar 0.641 (64.1%) yang menunjukkan hubungan keeratan yang kuat dan positif. Sehingga antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan, oleh sebab itu dalam penelitian ini menerima hipotesa kerja (H_1) dan

menolak hipotesa nol (H_0). Jadi besarnya hubungan yang terjadi antara Gaya Kepemimpinan dengan Bawahannya Dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu adalah sebesar 0.641 (64.1%), signifikan dan arahnya positif. Berdasarkan pada tafsiran koefisien korelasi bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah kuat. Dimana arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi adalah positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka budaya organisasi akan semakin tinggi, demikian juga sebaliknya bila gaya kepemimpinan buruk maka budaya organisasi juga akan buruk (rendah).

3. Hubungan yang signifikansi juga terjadi pada variabel komunikasi organisasi dengan budaya organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu. Besarnya nilai koefisien korelasi yang terjadi antara hubungan Komunikasi Organisasi dengan Budaya Organisasi sebesar 0.720 (72.0%) dan menunjukkan hubungan keeratan yang kuat dan positif. Sehingga antara komunikasi dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikansi, oleh sebab itu dalam penelitian itu juga menerima hipotesis kerja (H_a) dan menolak hipotesis null (H_0). Jadi besarnya hubungan yang terjadi antara Komunikasi Organisasi dengan Bawahannya Dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu adalah sebesar 0.720 (72,0%), signifikan dan arahnya positif. Berdasarkan pada tafsiran koefisien korelasi bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah kuat. Dimana arah hubungan antara komunikasi organisasi dengan Budaya Organisasi adalah positif, artinya semakin baik komunikasi organisasi maka budaya organisasi akan semakin bagus, demikian juga sebaliknya bila gaya kepemimpinan buruk maka

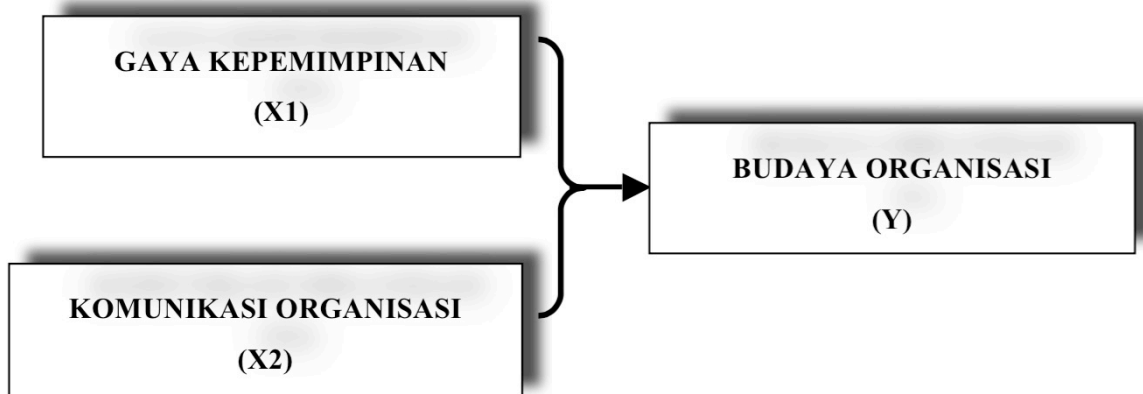
budaya organisasi juga akan buruk (rendah).

4. Hubungan yang terjadi antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama (simultan) dengan Budaya Organisasi dapat dikatakan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai korelasi berganda sebesar 0,772 (77,2%) yang menunjukkan hubungan keeratannya dalam kategori Kuat, dan nilai signifikansi hubungan (linierity) sebesar 0.000. Dengan ini dapat di interpretasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Komunikasi Organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Budaya Organisasi (Y) mempunyai hubungan keeratannya kuat, ini dapat dilihat dari nilai koefisien bergandanya (R) sebesar 77.2%, ini berarti bahwa sisanya sebesar 22.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Amiruddin. 2007. *Fungsi Departemen Personalia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 3, No.1. Hal. 9-16. Semarang
- Cangara, Hafied. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Edisi kedua Cetakan ketigabelas. PT Raja Grafindo Persada:Jakarta
- Djumhariati, Retno. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bagian Umum Kabupaten Madiun*. *Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol. 8, No.1. Hal. 46-56:Madiun
- Fikri. 2008. *Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen: JAM. Vol. 6, No. 1. Halaman 98-103:Malang

- Herispon.2010. *Profil Setengah Pemimpin Serta Dampaknya Dalam Manajemen*. Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 1 No.1 Halaman 93-100.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan , Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Cetakan Kesembilanbelas. PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta
- Kohler, Jerry dan Applbaum, Ronald L (1981). *Organizational Communicatin : Behavioral Perspective*. New York: Holt Rinehart and Winstons.
- Muhammad, Arni. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Cetakan Ketigabelas. PT. Bumi Aksara:Jakarta.
- Nurjanah.2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* “.Tesis Pasca Sarjana Univesitas Diponogoro:Semarang
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. (2010). *Komunikasi Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Prasetyo,Lis.2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*, Jurnal Neo-Bisnis,Vol 2,No.2, Desember:Surabaya.
- Robbins, Stephen P.(2003). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo:Jakarta.
- Schein, Edgar H, (1991). *Organizational Culture and Leadership*, Oxford Jossey Bass Publisher:San Fransisco
- Syafe'i, Darman. (2009). *Organisasi dan Kepemimpinan dalam Islam Upaya Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dalam Dinamika Kepemimpinan*. Jurnal Ekonomika. Vol. 2, No. 2. Halaman 37-45.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofian. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. PT Pustaka LP3ES Indonesia:Jakarta.
- Sobirin, Achmad. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. IBPP STIM YKPN:Yogyakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Alfabeta:Bandung.
- Sutrisno, Eddy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu Kencana Prenada Media Group:Jakarta.
- Tambunan,E. (2005). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*:Medan.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. (2007) *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standarisasi Vol. 9 No 3:Medan
- Tika, Moh. Pabundu. (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. :Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Veyow, Miranda (2010). *Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Summarecon Agung. Tbk. Kantor Pusat*. Skripsi Universitas Bina Nusantara:Jakarta
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Cetakan ketiga. Rajawali Pers:Jakarta



Gambar 1 : Variabel Penelitian

Tabel 1 : Uji Validasi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X1)	r hitung	r tabel	Ket.
Direktif	0,677	0,250	Valid
Suportif	0,797	0,250	Valid
Partisipatif	0,695	0,250	Valid
Orientasi Prestasi	0,681	0,250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 2 : Uji Validasi Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi (X2)	r hitung	r tabel	Ket.
Atasan-Bawahan	0,691	0,250	Valid
Bawahan-Atasan	0,812	0,250	Valid
Horizontal	0,608	0,250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 3 : Hasil Uji Validasi Budaya Organisasi

Gaya Kepemimpinan (X1)	r hitung	r tabel	Ket.
Inovasi & Pengambilan Resiko	0,678	0,250	Valid
Perhatian Pada Detail	0,662	0,250	Valid
Orientasi Hasil	0,699	0,250	Valid
Orientasi Manusia	0,711	0,250	Valid
Orientasi Tim	0,703	0,250	Valid
Agresivitas	0,634	0,250	Valid
Stabilitas	0,630	0,250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 4 : Hasil Pengukuran Reliabilitas

Variabel	Alpha	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,813	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,676	Reliabel
Budaya Organisasi (Y)	0,876	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 5 : Indeks Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Jawaban Responden					Nilai indeks
	1	2	3	4	5	
Direktif	0	0	10	43	9	49,4
Supportif	0	0	11	40	11	49,6
Partisipatif	0	0	13	44	5	48
Orientasi Prestasi	0	0	14	36	12	49,2
TOTAL						49,05

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 6 : Indeks Jawaban Responden
Komunikasi Organisasi

Komuni kasi Organisasi	Jawaban Responden					Nilai indeks
	1	2	3	4	5	
Atasan- Bawahan	0	0	11	42	9	49,20
Bawahan- Atasan	0	0	9	34	19	51,60
Horizontal	0	0	7	45	10	50,20
TOTAL						50,33

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 7 : Indeks Jawaban Responden Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Jawaban Responden					Nilai indeks
	1	2	3	4	5	
Inovasi & Pengambilan Resiko	0	0	8	42	12	50,40
Perhatian Pada Detail	0	0	3	43	16	52,20
Horizontal	0	0	10	43	9	49,40
Orientasi Hasil	0	0	8	43	11	50,20
Orientasi Manusia	0	0	8	39	15	51,00
Orientasi Tim	0	0	11	42	9	49,20
Agresivitas	0	0	12	41	8	48,00
Stabilitas	0	0	8	42	12	50,40
TOTAL						49,02

Sumber: Hasil Olahan Data Primer. 2015

Tabel 8 : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi

		GAYA KEPEMIMPINAN	BUDAYA ORGANISASI
Kendall's tau_b	GAYA KEPEMIMPINAN	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,641**
		N	,000
	BUDAYA ORGANISASI	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	62

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 9 : Hubungan Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi

			KOMUNIKASI ORGANISASI	BUDAYA ORGANISASI
Kendall's tau_b	KOMUNIKASI ORGANISASI	Correlation Coefficient	1,000	,720**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	62	62
	BUDAYA ORGANISASI	Correlation Coefficient	,720**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	62	62

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 10 : Koefisien Korelasi Berganda Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,582	,297

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015

Tabel 11 : Tabel Analisis Regresi Dengan Menggunakan Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,660	2	3,830	43,501	,000 ^b
Residual	5,195	59	,088		
Total	12,855	61			

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2015