

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH (UPPD)
KOTA SEMARANG II**

Gagah Samuel Pratama, Amni Zarkasyi Rahman, Maesaroh
Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. dr. Antonius Suroyo, Tembalang Semarang Kode Pos 50275
Telepon/Faksimile (024) 74605407
Laman : www.fisip.undip.ac.id email : fisip@undip.ac.id

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Semarang II. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai UPPD Kota Semarang II sebagai objek peneliti yang berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPPD Kota Semarang II, hal ini ditunjukkan dengan perolehan $Z_{hitung} 5,7 > Z_{tabel} 1,96$ dengan nilai KDnya sebesar 62,4%, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPPD Kota Semarang II, hal ini ditunjukkan dengan perolehan $Z_{hitung} 6,03 > Z_{tabel} 1,96$ dengan nilai KDnya sebesar 66,4%, koefisien Konkordasi Kendall sebesar 0,672 dan nilai KD variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan secara simultan memberi pengaruh terhadap kinerja sebesar 67,2%. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di UPPD Kota Semarang II. Saran yang diberikan oleh peneliti adalah perlu dipertahankan gaya kepemimpinan situasional yang sudah diterapkan dan memperbanyak kegiatan organisasi yang melibatkan para anggota secara tim.

Kata Kunci : *Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND LEADERSHIP
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL REVENUE SERVICE UNIT
(UPPD) CITY OF SEMARANG II**

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of organizational communication and leadership on employee performance in the Regional Revenue Service Unit of Semarang City II. This type of research is quantitative research. The type of data used is primary data obtained through a questionnaire. The population and sample in the study were all UPPD employees of Semarang City II as research objects, totaling 35 people. Sampling in this study using a saturated sample technique. Methods of data analysis using descriptive analysis. Based on the results of the study it can be concluded that organizational communication has a positive and significant effect on employee performance at UPPD Kota Semarang II, this is indicated by the acquisition of $Z_{count} 5.7 > Z_{tab} 1.96$ with a KD value of 62.4%, leadership has a positive effect and significant effect on employee performance at UPPD Kota Semarang II, this is indicated by the acquisition of $Z_{count} 6.03 > Z_{table} 1.96$ with a KD value of 66.4%, Kendall's Concordance coefficient of 0.672 and KD value of organizational communication and leadership variables simultaneously influencing on performance of 67.2%. The conclusion in this study is that there is an influence between organizational communication and leadership on employee performance at UPPD Kota Semarang II. The advice given by researchers is that it is necessary to maintain the situational leadership style that has been applied and increase organizational activities that involve team members.

Keywords: Employee Performance, Organizational Communication, Leadership

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah entitas atau tempat di mana dua orang atau lebih berinteraksi secara sosial untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua jenis organisasi, yaitu organisasi resmi dan informal. Organisasi resmi adalah unit kerja yang didirikan atau disusun secara formal, dengan kata lain, organisasi resmi adalah unit kerja yang telah resmi atau ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Organisasi atau lembaga, baik swasta maupun pemerintahan, adalah kumpulan individu atau sistem yang melalui hierarki atau struktur kerja tertentu berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan.

Organisasi terbentuk karena dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesamaan visi, misi, dan tujuan dari sekelompok individu. Tujuan organisasi merupakan landasan kegiatan organisasi, karena tanpa tujuan yang jelas, organisasi akan kehilangan arah. Tujuan suatu organisasi harus diungkapkan secara eksplisit agar kegiatan yang dilakukan dapat berorientasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan manajemen dalam organisasi. Dengan adanya manajemen, organisasi akan terorganisir dengan baik, karena didukung

oleh empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam pelaksanaan manajemen, komunikasi organisasi menjadi aspek yang penting. Komunikasi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam setiap organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Komunikasi Organisasi di Lingkungan Instansi Pemerintah, untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah serta mencapai visi, misi, dan tujuan instansi pemerintah, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan bertukar pesan organisasi dalam jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain, baik secara formal maupun informal. Karena komunikasi dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, penting untuk menjaga komunikasi dalam organisasi publik. Anggota organisasi akan dapat saling memahami, berbagi ide, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi jika terdapat komunikasi yang efektif dalam organisasi tersebut.

Selain itu, kepemimpinan juga merupakan elemen penting yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, selain hierarki

komunikasi organisasi. Tugas pemimpin dimana bertujuan akhir untuk memberikan pengaruh yang baik kepada bawahannya juga sangat mendasar sehingga nantinya target pelaksanaan yang representatif dan tujuan hirarkis dapat tercapai dengan sempurna.

Prestasi kerja atau hasil kerja merupakan hasil pencapaian yang diperoleh dalam pelaksanaan kegiatan atau proyek yang telah dirancang untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor dan dilakukan dalam rentang waktu tertentu. Secara khusus, kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai dimana spesialis menganggap konstruksi otoritatif sebagai premis korespondensi hierarkis.

Proses pengarahan tugas dari pimpinan kepada bawahannya dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau memancing hasil kerja bawahan kepada pimpinan dalam rangka menjaga kondusifitas organisasi dapat berdampak pada kinerja pegawai. Ketika suatu pekerjaan atau tugas memenuhi tujuan kinerja yang telah ditentukan, itu dianggap sebagai kinerja pegawai yang baik. Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kota Semarang II memberikan berbagai layanan, salah satunya adalah penerimaan Pajak

Kendaraan Bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB) serta layanan lainnya.

Tabel 1.1
Target Penerimaan sesuai Renstra SKPD
Tahun 2020-2022

	2020	2021	2022
Pajak Surat Kendaraan Bermotor	86,25	94,56	96,78
Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	78,89	82,56	85,45

Sumber: Analisis Data dalam Angka Tahun 2023

Tabel 1.2
Realisasi Penerimaan SKPD Tahun 2020-2022

	2020	2021	2022
Pajak Surat Kendaraan Bermotor	72,78	79,88	83,54
Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	70,43	75,27	77,61

Sumber: Analisis Data dalam Angka Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat pendapatan pajak surat kendaraan bermotor dari tahun 2020-2022

belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2020 targetnya adalah 86,25 sedangkan realisasinya adalah 72,78. Dengan target 94,56 dan hasil 79,88 pada 2021. Pada 2022, dengan target 96,78 dan angka realisasinya sebesar 83,54. Sementara itu, tingkat pungutan penerimaan bea balik nama kendaraan bermotor periode 2018-2022 belum mencapai. Hal ini menunjukkan bahwa proses pelayanan masih belum ideal. Capaian kinerja yang belum mencapai apa yang diharapkan mungkin merupakan tanda bahwa kepemimpinan belum sepenuhnya menerapkan strategi komunikasi organisasi atau bahwa tujuan organisasi belum tercapai secara maksimal.

Prioritas perlu dipertajam, sebagai pelaksana program mereka perlu dikoordinasikan, dan kinerja perlu diperbaiki guna meningkatkan hasil yang telah dicapai. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk memberikan pelayanan yang setransparan mungkin kepada masyarakat di bidang pelayanan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kota Semarang, dan mereka perlu berusaha untuk membuat masyarakat lebih sadar akan tanggung jawab mereka dan lebih terlibat dalam melaksanakannya dalam melakukan pembayaran untuk keperluan pemungutan pajak dan retribusi.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kota Semarang II?
2. Apakah Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kota Semarang II?
3. Apakah Komunikasi Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kota Semarang II?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kota Semarang II.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kota Semarang II.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kota Semarang II.

D. Kajian Teori

Komunikasi Organisasi

Menurut Wiryanto dalam Romli (2011:3) komunikasi organisasi merupakan suatu pengiriman dan penerimaan pesan organisasi di dalam sebuah kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal yaitu komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan memiliki sifat berorientasi pada kepentingan organisasi tersebut dan memiliki isi berupa cara kerja di dalam organisasi. Sedangkan, komunikasi informal yaitu komunikasi yang telah mendapatkan persetujuan secara sosial. Tidak berorientasi pada organisasi, akan tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Komunikasi organisasi juga dapat diartikan sebagai pertunjukkan dan penilaian pesan diantara beberapa unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi memiliki unit-unit komunikasi dalam relasi hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya serta berfungsi dalam sebuah lingkungan (Pace dan Faules, 2006:500). Sementara itu, menurut Pace & Faules dalam Kriyantono (2010:316) menyampaikan bahwa ada beberapa indikator yang memiliki pengaruh terhadap komunikasi organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Iklim Komunikasi

Merupakan Pandangan mengenai seberapa besar anggota pada suatu organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, transparan, memberikan perhatian kepada, dan secara aktif meminta opini mereka, serta memberi apresiasi atas capaian standar kinerja yang baik.

2. Penyebaran Informasi

Persepsi anggota organisasi terkait seberapa jauh informasi atau pesan disebarkan dalam sebuah organisasi. Apabila penyebaran informasi telah terlaksana dengan baik, artinya pesan yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan sudah terpenuhi, hal ini membuat proses kerja pada suatu organisasi dapat berjalan dengan baik.

3. Beban Informasi

Pandangan anggota organisasi terkait dengan seberapa jauh anggota organisasi merasa telah mendapatkan informasi yang lebih banyak atau lebih sedikit daripada yang diperlukan atau yang ditangani supaya dapat berfungsi secara efektif. Beban informasi memiliki kaitan dengan kecukupan informasi, kelebihan informasi, kekurangan informasi, dan

kelewatan informasi.

4. Ketepatan Pesan

Opini anggota organisasi terkait pesan yang anggota organisasi ketahui mengenai suatu pesan tertentu dibandingkan dengan jumlah informasi sesungguhnya di dalam pesan tersebut. Ketepatan dalam komunikasi berkaitan dengan pesan saat ini, pesan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, kepercayaan terhadap informasi, dan distorsi pesan.

Kepemimpinan

Locke (dalam Setiaji & Budiningsih, 2001) menyampaikan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses mengajak (*inducing*) orang lain untuk menentukan langkah menuju sasaran yang telah ditetapkan bersama. Menurut Bass pada (Bramantyo, 2010), mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki beberapa indikator, meliputi :

1. kemampuan untuk memberikan pengaruh
2. kemampuan untuk memberikan solusi atas suatu masalah
3. kemampuan mengawasi
4. kemampuan dalam hal pengambilan keputusan

Pada sebuah organisasi, masing-masing anggota mempunyai peran kepemimpinan

yang harus dilakukan. Kepemimpinan seseorang dapat dikelompokkan dalam tipe atau gaya kepemimpinan tertentu yang masing-masing mempunyai ciri khas tersendiri. Ciri khas inilah yang membedakan kepemimpinan seseorang dengan orang lain.

Gaya kepemimpinan meliputi :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis (*Authoritarian*)

Kepemimpinan dengan gaya otokratis antara lain berciri : a) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin, b) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas. c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)

Kepemimpinan dengan gaya demokratis antara lain berciri : a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin. b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan

kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih. c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez-Faire*)

Kepemimpinan dengan gaya kebebasan (*Laissez-Faire*) antara lain berciri : a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin. b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. dia tidak mengambil bagian dalam diskusi. c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

4. Gaya Kepemimpinan Situasional

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses

kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

Kinerja Pegawai

Menurut buku Sudarmanto (2009:11), John Miner memiliki argument yang selaras dengan Gomez (2003:142) yang dimana mereka mengutarakan terdapat 4 dimensi yang dapat dijadikan indikator penilaian kinerja, yakni sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu berbicara tentang seberapa tingkat kesalahan dan/atau kerusakan serta kecermatan dari para pegawai;
2. Kuantitas, yaitu berbicara tentang seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
3. Penggunaan waktu didalam lingkungan kerja, yaitu berbicara tentang tingkat ketidakhadiran pegawai maupun keterlambatan serta seberapa banyak waktu kerja efektif/jam kerja yang hilang;
4. Proses kerjasama yang terjalin satu sama lain ketika bekerja.

Menurut Armstrong (dalam Asis 2014:2644), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individu (*personal factors*).
Faktor individu berkaitan dengan

keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal.

Penilaian di atas mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja individu yang dimana selain faktor kepemimpinan, di dalam faktor kelompok sangat membutuhkan komunikasi organisasi yang baik agar kiranya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

E. HIPOTESIS

1. Hipotesis Minor

Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi(X1) dengan kinerja pegawai(Y).

Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan(X2) dengan kinerja pegawai(Y)

2. Hipotesis Mayor

Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi(X1) dan kepemimpinan(X2) dengan kinerja pegawai(Y).

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar 2 variabel atau lebih(Sugiyono, 2012:11). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 35 responden dengan Teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability sampling* atau metode sampel jenuh. Teknik analisis yang dilakukan yaitu: analisis tabel silang(*crosstab*), analisis koefisien korelasi rank kendall, analisis koefisien konkordasi kendall, dan analisis koefisien determinasi(KD).

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1 Pengaruh komunikasi organisasi(X1) dengan kinerja pegawai(Y).

Pengujian dan analisis menggunakan program spss, yaitu diperoleh nilai signifikansi dari komunikasi organisasi(X1) terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar 0,001 yaitu kurang dari 0,01. Nilai *correlation coefficient* pada *kendall tau* yaitu sebesar 0,624 hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah(UPPD) Kota Semarang II. Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu dihitung menggunakan koefisien determinasi(KD). Hasilnya sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi variabel lain.

2.2 Pengaruh Kepemimpinan(X2) dengan Kinerja Pegawai(Y)

Pengujian dan analisis menggunakan program spss, yaitu diperoleh nilai signifikansi dari kepemimpinan(X2) terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,01. Nilai *correlation coefficient* pada *kendall tau* yaitu sebesar 0,664 hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan

dan kinerja pegawai di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah(UPPD) Kota Semarang II. Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu dihitung menggunakan koefisien determinasi(KD). Hasilnya sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% dipengaruhi variabel lain.

2.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan perhitungan melalui program *spss* diperoleh hasil konkordasi kendall sebesar 0,672 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk menentukan besarnya pengaruh dari variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dihitung dengan Koefisien Determinasi(KD) sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan. Variabel tersebut antara lain lingkungan, motivasi, perilaku, dan lain-lain.

3. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

3.1.1 Berdasarkan analisis tabulasi silang dapat disimpulkan bahwa titik diagonal menunjukkan kecenderungan hubungan yang positif antara komunikasi organisasi(X1) dengan kinerja pegawai(Y). dengan analisis *rank kendall tau correlation coefficient* sebesar 0,624 dan Z hitung sebesar 5,7 > dari Ztabel 1,96. Berdasarkan analisis koefisien determinasi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi variabel lain. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif yang dimana apabila komunikasi organisasi baik maka kinerja pegawai pun akan baik.

3.1.2 Berdasarkan analisis tabulasi silang dapat disimpulkan bahwa titik diagonal menunjukkan kecenderungan hubungan yang positif antara kepemimpinan(X2) dengan kinerja pegawai(Y). dengan analisis *rank kendall tau correlation coefficient* sebesar 0,664 dan Z hitung sebesar 6,03 > dari Ztabel 1,96. Berdasarkan analisis koefisien determinasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% dipengaruhi variabel lain. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif yang dimana apabila kepemimpinan baik maka kinerja pegawai pun akan baik.

3.1.3 Berdasarkan hasil analisis koefisien konkordasi kendall(W), terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 67,2% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 32,8% dipengaruhi variabel lain.

3.2 Saran

3.2.1 Perlu dilakukan pengadaan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan bersama-sama agar ikatan diantara pegawai yang satu dengan yang lainnya dapat terjalin lebih erat dan tentunya merangkul seluruh anggota agar dapat meminimalisir terjadinya konflik yang disebabkan kesalahpahaman antar anggota.

3.2.2 Kiranya pemimpin dapat lebih sabar dalam mendengarkan keluh kesah para anggotanya, serta memberikan perhatian khusus kepada para pegawai yang membutuhkannya. Tetap menerapkan kepemimpinan yang demokratis guna menjaga iklim yang harmonis di organisasi dan tentunya dapat mempertahankan rasa hormat dari para anggotanya kepada pimpinan.

3.2.3 Mengingat penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diluar variabel

penelitian, maka Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) Kota Semarang II perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik, motivasi, pelatihan dan lain-lain sehingga para pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Amni Zarkasyi Rahman, S.A.P., M.Si., selaku dosen pembimbing 1, Ibu Dra. Maesaroh, M.Si selaku dosen pembimbing 2, dan Bapak Drs. Herbasuki Nurcahyanto, M.T selaku dosen penguji yang telah membimbing penulis sehingga jurnal penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Muhammad, Arni. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pace dan Don F Faules. (2006). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Djoko. (2003). *Komunikasi Edisi Kedua*. Erlangga. Jakarta.
- Ridwan, dan Akdon. (2006). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruci: Bandung.

- Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : PT Grasindo.
- Sendjaja, Djuarsa. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Terry, George R. (2008). *Prinsip-prinsip Manajemen* cetakan 10. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Paisal, P. 2019. *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Politeknik Negeri Sriwijaya*. Palembang : Jurnal Manajemen 5,4, Hal:49. Doi:<https://doi.org/10.36546/jm.v5i4.63>.
- Pramitha, Devi. (2020). *Revitalisasi Kepemimpinan Kolektif-kolegial dalam Membangun Efektifitas Komunikasi Organisasi Pesantren (Studi Interaksionisme Simbolik di Pondok Pesantren Jombang)*. Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. (Diakses melalui <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/evaluasi>)
- Rizqi, Taufiq. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Jatim Selatan*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor 28 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Komunikasi Organisasi di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Rencana Strategis Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018