

PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAMBI

Oleh: Nevi Ariessetyawati
E-mail: Nevi_Areyest@yahoo.com
Pembimbing : Ir. Rusmadi Awza, S.Sos, M.si

Jurusan Ilmu Komunikasi – Konsentrasi Manajemen Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widayal. H.R Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293- Telp/Fax.
0761-63277

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki pengaruh besar bagi pegawai di semua perusahaan, kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sesuai dengan *Stimulus Response Theory* mengasumsikan kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pimpinan dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan peneliti mengumpulkan data yang menggunakan kuesioner. Lokasi penelitian ini di jalan Jend.A Thalib Pematangsulur Telanaipura Jambi. Jumlah sampel ini 85 responden yang didapat dari rumus *sensus*. Untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana. Sementara untuk pengolahan uji kuesioner, dilakukan dengan menggunakan program *Statistik Product And Service Solution (SPSS) Windows* versi 16.

Dari variabel Komunikasi Kepemimpinan pengaruh yang kuat adalah penyampaian perintah dan petunjuk kerja melalui lisan atau tulisan secara efektif (92,9%) sedangkan variabel Efektivitas Kerja Pegawai yang kuat adalah absensi kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja (91,8%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi, bahwa nilai $R = 0,742$ dan koefisien determinasi (R_{square}) adalah sebesar 0,694 hasil dari penguadratan koefisien korelasi $0,343 \times 0,343$ dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Angka tersebut menunjukkan pengertian bahwa sumbangan pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai yang diperoleh adalah sebesar 69,4% dengan kategori pengaruh kuat.

Kata Kunci: Konsep Komunikasi Kepemimpinan, Efektivitas dan Pegawai

The influence Leadership communication effectiveness of employees working in the tax office pratama jambi

By: Nevi Ariessetyawati

Preceptor: Ir. Rusmadi Awza, S.Sos, M.si

E_mail: Neve Areyest@yahoo.com

Jurusan Ilmu Komunikasi – Konsentrasi Manajemen Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293- Telp/Fax.
0761-63277

Abstract

Leadership has a great influence on all the company's employees, leadership is an attempt to influence others to achieve goals. How to influence people with the instructions or commands, actions that cause others to act or respond and lead to positive changes, an important dynamic force that motivates and coordinates the organization in order to achieve the goal, the ability to create confidence and support among subordinates so that the organization can be achieved. In accordance with the stimulus response theory assumes leadership can be regarded as a way of leadership in directing, encouraging and manage all the elements in the group or organization to achieve an organization's desired goal to produce maximum employee.

The method used in this research is quantitative method, and researchers collected data using a questionnaire. The location is on the street of Jend. A Thalib Pematangsulur Telanaipura Jambi. The number of samples is 85 respondents obtained from census formula. To determine the influence of these variables, researchers used a simple linear regression analysis. As for the processing of the questionnaire test, performed using the statistical program product and service solution (SPSS) Windows version 16.

From Communication variables influence of strong leadership is the delivery of orders and instructions through oral or written work effectively (92.9%), while the effectiveness of a strong employee absenteeism presence is very important in establishing the discipline of work (91.8%). These results indicate that the influence of leadership communication on the effectiveness of employees working in the tax office pratama jambi, that the value of $R = 0.742$ and the coefficient of determination (R^2) is approximately 0.694 outcome of squared correlation coefficient of 0.343×0.343 with a significant level of 0.002 is smaller than $\alpha = 0.05$. The figure shows the understanding that the contribution of leadership communication influence on the effectiveness of employee obtained amounted to 69.4% with strong influence category.

Keyword: Leader communication, effectivity and employees concept.

PENDAHULUAN

Melalui komunikasi seseorang juga dapat mengetahui dan mempelajari mengenai diri, orang lain dan berbagai peristiwa yang terjadi di lingkungan baik yang dekat maupun yang jauh. Melalui komunikasi seseorang dapat mengenai dirinya sendiri dengan lebih baik, dapat memperoleh hiburan atau menghibur orang lain, dan dapat mengurangi atau menghilangkan perasaan tegang karena berbagai permasalahan yang dihadapinya. Dengan melakukan komunikasi, seseorang juga dapat mengisi waktu luang. Seseorang juga dapat menambah pengetahuan dan mengubah sikap serta perilaku diri dan kebiasaan masyarakatnya melalui komunikasi.

Bernadine R. Wirjana (2005:15) menyatakan kepemimpinan merupakan suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan efektif. Menurut DuBrin (2005:87) menyatakan bahwa kepemimpinan itu upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa

Konsep Komunikasi Kepemimpinan

Menurut Faules (2010 : 276) konsep komunikasi kepemimpinan merupakan tindakan dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan dalam organisasi. Seorang atasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan status. Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang diinginkan atasan, tetapi lebih pada tujuan yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai dimasa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Proses komunikasi kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian baik pemimpin ataupun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan bersama tersebut (Safaria, 2004 : 3-5).

Komunikasi kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, dalam usaha pencapaian tujuan organisasi bersama. Menurut Bernadine R Wirjana (2005) komunikasi kepemimpinan dapat diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan Perintah dan Petunjuk Kerja
2. Keterbukaan
3. Penghargaan Pimpinan Bagi Pegawai
4. Bimbingan Pimpinan Terhadap Pegawai
5. Kerjasama

dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan di antara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *outputnya*.

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Hendri, 2005:19), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Menurut Ensiklopedi Adminitrasi (dalam Ruswati, 2005:15), efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendakinya. Ada empat kriteria efektivitas yang diungkapkan oleh Price yakni: produktivitas, konfismasi, semangat dan pelembagaan. Sedangkan Ducan mengukur efektivitas dengan criteria pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi (dalam Umar, 2002).

Sehubungan dengan hal tersebut, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Untuk menilai apakah organisasi itu efektif atau tidak, ada banyak pendapat antara

lain mengatakan bahwa suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (1995 : 80) efektivitas kerja pegawai dapat di ukur dengan sebagai berikut:

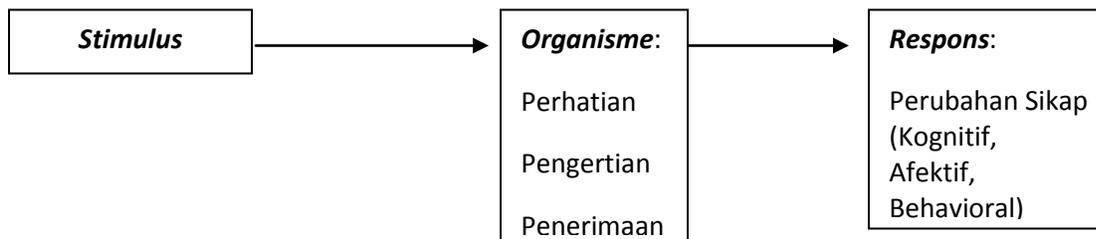
1. Ketepatan dan Kualitas Pekerjaan
2. Kemampuan Dalam Bekerja
3. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan
4. Kehadiran dan Penyelesaian Pekerjaan

Pegawai

Pegawai merupakan motor penggerak dari semua kegiatan yang berlangsung di perusahaan/lembaga swasta/pemerintahan. Tanpa ada pegawai/tenaga kerja sebagai sumber daya manusia maka kegiatan dalam lembaga tidak dapat berjalan dengan baik walaupun tersedia sumber daya alam yang melimpah. Pegawai atau anggota suatu perusahaan meliputi semua orang yang bekerja pada atau menunjang suatu organisasi, yakni pucuk pimpinan (pihak manajemen) dan para eksekutif, petugas gudang, pabrik dan labotarium. (Rasyid, 2009:25)

Teori S-O-R

Teori yang relevan dengan penelitian ini adalah Stimulus Response Theory atau S-R theory.



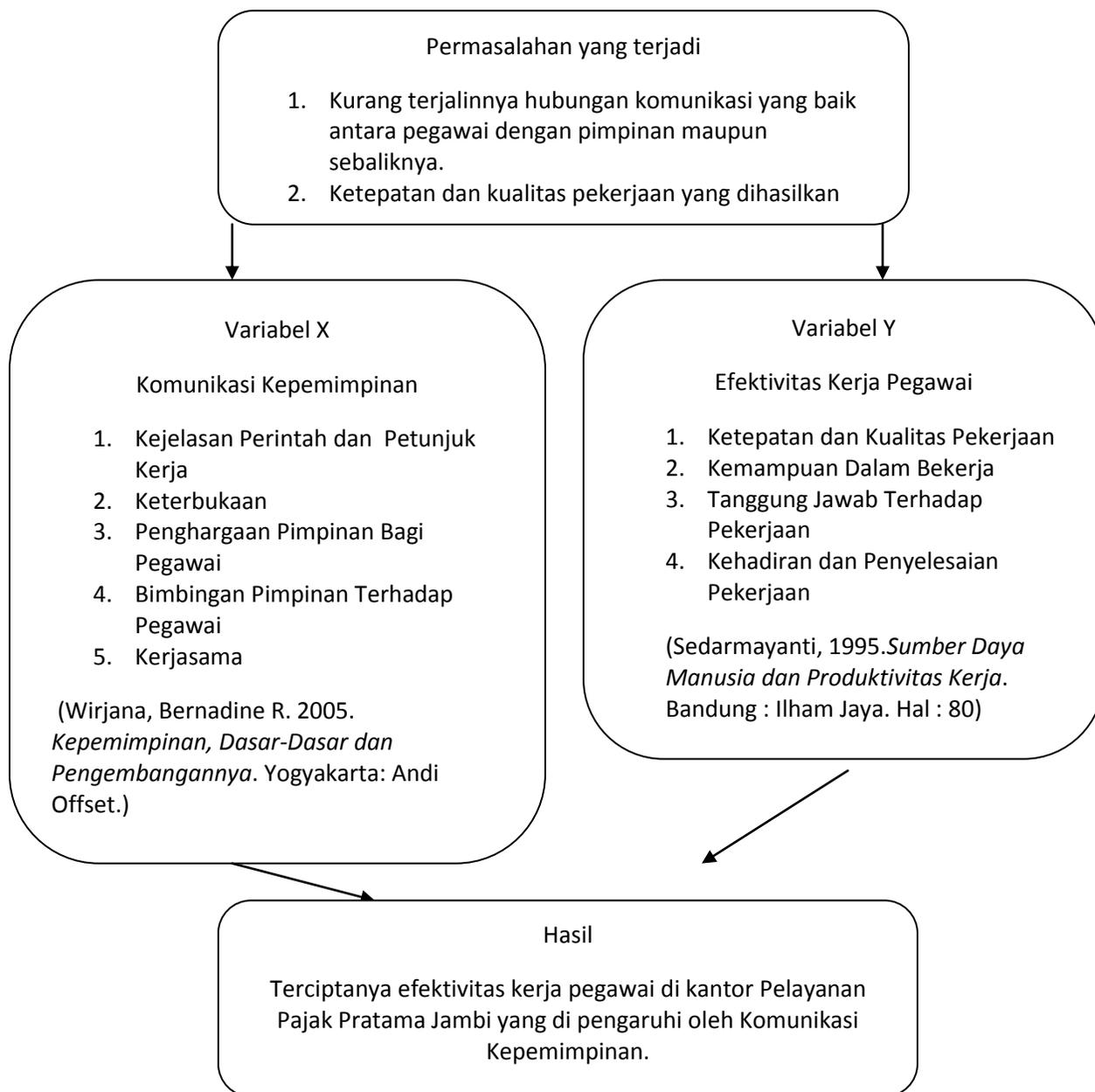
Sumber: Jonh C.Acharis dan Coleman C.Bender (dalam Mulyana 2001 : 133)

Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas permasalahan peneliti, penulis menerangkan dalam kerangka pemikiran yang didalamnya terdapat Stimulus

Response Theory. Untuk mendasari penelitian berikut kerangka pemikiran yang peneliti jadikan landasan penelitian:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber Data: Data Olahan Peneliti 2015

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam pencarian fakta

status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat (Sedarmayanti dan Hidayat, 2002:33). Penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta

dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Metode kuantitatif bertujuan

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor pelayanan Pajak Pratama Jambi. Jadwal penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yang berlangsung pada bulan April-Juli 2015.

Tahap Persiapan : Tahap pengumpulan data, Januari-Februari 2015

Tahap Pelaksanaan : Penyebaran angket, awal Maret 2015

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan terhadap 85 responden pegawai kantor pelayanan pajak pratama Jambi. Berikut hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner.

Populasi dan sampel

Sugiyono (2002:55) menyebut populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh periset untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi yang berjumlah 85 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan

B. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Tabel 1 merupakan hasil rekapitulasi tanggapan responden atas pernyataan yang diajukan kepada responden melalui pengisian kuesioner.

untuk menguji hipotesis.

Tahap Analisis Data : Dilakukannya analisis data terhadap data yang diperoleh langsung dari lapangan April 2015

Tahap Pelaporan : Pelaporan hasil penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2015.

populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2010:120).

A. Rekapitulasi dan Deskripsi Identitas Responden

Sebanyak 51 responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 34 responden berjenis kelamin perempuan. Responden dengan rentang usia 27-30 tahun sebanyak 29 responden, usia 31-40 tahun sebanyak 41 responden dan 40-55 tahun sebanyak 15 responden. Responden dengan lama jabatan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi 2-5 tahun sebanyak 46 responden, 6-10 tahun sebanyak 25 responden, 11-15 tahun sebanyak 14 responden.

Tabel 1
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Item Pernyataan	S	KS	TS	Total Skor
<i>Indikator : Komunikasi Kepemimpinan</i>					
1	Penyampaian perintah dan petunjuk kerja bisa melalui lisan ataupun tulisan secara efektif.	79 (92,9%)	6 (7,1%)	-	85 (100%)
2	Bapak/Ibu selalu paham tentang petunjuk kerja yang diberikan	45 (52,9%)	40 (47,1%)	-	85 (100%)
3	Semua tugas dan perintah sampai pada setiap pegawai.	61 (71,8%)	24 (28,2%)	-	85 (100%)
4	Bapak/Ibu pernah mengalami kesalahpahaman dalam berkomunikasi dengan pimpinan ataupun dengan sesama pegawai.	43 (50,6%)	42 (49,4%)	-	85 (100%)
5	Bapak/ibu melakukan komunikasi formal dengan pimpinan secara rutin.	79 (92,9%)	6 (7,1%)	-	85 (100%)
6	Perbedaan latar belakang tidak menjadi hambatan dalam berkomunikasi.	40 (47,1%)	45 (52%)	-	85 (100%)
7	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi.	44 (51,8%)	37 (43,5%)	4 (4,7%)	85 (100%)
8	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.	40 (47,1%)	45 (52,9%)	-	85 (100%)
9	Gaji dapat mendorong untuk bekerja lebih baik.	71 (83,5%)	14 (16,5%)	-	85 (100%)

10	Bapak/Ibu mendapat bimbingan dan arahan dari pimpinan yang sangat baik dan tegas.	64 (75,3%)	21 (24,7%)	-	85 (100%)
11	Bapak/ibu selalu mendapat intruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan terselesaikan tepat pada waktunya.	46 (54,1%)	39 (45,9%)	-	85 (100%)
12	Bapak/Ibu mendapat pantauan dan pengawasan dari pimpinan.	47 (55,3%)	38 (44,7%)	-	85 (100%)
13	Hubungan kerjasama yang terjalin memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas.	66 (77,6%)	19 (22,4%)	-	85 (100%)
14	Hubungan kerjasama tersebut menghasilkan komunikasi yang efektif.	44 (51,8%)	41 (48,2%)	-	85 (100%)
15	Hubungan kerjasama sesama pegawai dapat terjalin saling membantu dalam mengerjakan tugas.	75 (88,2%)	10 (11,8%)	-	85 (100%)

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Tabel 2

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Item Pernyataan	S	KS	TS	Total Skor
<i>Indikator : Efektivitas Kerja Pegawai</i>					
1	Absensi kehadiran Bapak/Ibu sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	78 (91,8%)	7 (8,2%)	-	85 (100%)
2	Bapak/Ibu selalu pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.	60 (70,6%)	25 (29,4%)	-	85 (100%)
3	Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.	60 (70,2%)	25 (29,4%)	-	85 (100%)

4	Bapak/Ibu mencoba berkreatif untuk mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.	75 (88,2%)	10 (11,8%)	-	85 (100%)
5	Bapak/Ibu merasa berpengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	78 (91,8%)	7 (8,2%)	-	85 (100%)
6	Bapak/Ibu melakukan pengembangan wawasan dalam melakukan pekerjaan	47 (55,3%)	38 (44,7%)	-	85 (100%)
7	Bapak/Ibu merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.	46 (54%)	39 (45,9%)	-	85 (100%)
8	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan karena kemauan sendiri.	51 (60,0%)	34 (40,0%)	-	85 (100%)
9	Bapak/ibu selalu melakukan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	71 (83,5%)	14 (16,5%)	-	85 (100%)
10	Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.	72 (84%)	13 (15,3%)	-	85 (100%)
11	Pelaksanaan pekerjaan Bapak/Ibu telah memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.	77 (90,6%)	8 (9,4%)	-	85 (100%)
12	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu.	71 (83,5%)	14 (16,5%)	-	85 (100%)

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang deskriptif yang menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan sangat setuju yang tinggi dari

responden terhadap indikator-indikator dari variabel penelitian.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yang menggunakan SPSS *Windows* versi 16 pada tabel dengan nama *item-*

total statistik. Melihat validitas masing-masing butir pernyataan, *cronbach alpha* (dalam Azwar, 2004:158) mengatakan bahwa koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap

efisiensi lembaga penelitian. Oleh karena itu, masing-masing butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai dari *corrected item-totalcorrelation* minimal sebesar 0,30. Ada pun hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Komunikasi Kepemimpinan	1	0,511	0,30	Valid
	2	0,829	0,30	Valid
	3	0,467	0,30	Valid
	4	0,823	0,30	Valid
	5	0,522	0,30	Valid
	6	0,613	0,30	Valid
	7	0,346	0,30	Valid
	8	0,613	0,30	Valid
	9	0,647	0,30	Valid
	10	0,430	0,30	Valid
	11	0,822	0,30	Valid
	12	0,757	0,30	Valid
	13	0,540	0,30	Valid
	14	0,670	0,30	Valid
	15	0,658	0,30	Valid
Efektivitas Kerja Pegawai	1	0,718	0,30	Valid
	2	0,414	0,30	Valid
	3	0,398	0,30	Valid
	4	0,324	0,30	Valid
	5	0,718	0,30	Valid
	6	0,698	0,30	Valid
	7	0,620	0,30	Valid
	8	0,728	0,30	Valid
	9	0,413	0,30	Valid
	10	0,609	0,30	Valid
	11	0,596	0,30	Valid
	12	0,744	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena koefisien lebih besar dari 0,30 sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas dan untuk item yang memiliki koefisien di atas 0,30 berarti memberikan hasil yang memuaskan (Azwar,

2004:87) yang artinya item pertanyaan tersebut layak untuk dijadikan sebagai pertanyaan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabel

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan koefisien responden dalam

menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Variabel tersebut akan dikatakan

reliabel jika *Cronbach's Alpha*-Nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Azwar, 2004:158). Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Variabel Independen: <i>Gratification Sought</i>	15	0,909	Reliabel
Variabel Dependen: <i>Gratification Obtained</i>	12	0,876	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Dari tabel 4 di atas menunjukkan angka pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel artinya item-item pernyataan tersebut apabila ditanyakan kemudian hari kepada orang yang berbeda akan memiliki jawaban yang sama. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

X : Variabel Independen (Komunikasi Kepemimpinan)

Y : Variabel Dependen (Efektivitas Kerja Pegawai)

a : Nilai *intercept* (konstan) atau harga Y bila X = 0

b : Koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji apakah kedua variabel berpengaruh maka pengujian hipotesisnya akan dilakukan dengan menggunakan analisis statistik menggunakan rumus regresi linear sederhana, dengan rumusnya sebagai berikut:

dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Nilai a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Nilai b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tabel 5

Rekapitulasi Perhitungan Statistik

No	Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	T Tabel	Signifikansi
1.	Konstanta (a)	18,491			
2.	Kepemimpinan	0,671	7,317	5,876	0,002

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Berdasarkan table 5 terlihat hasil regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi pada penelitian ini adalah $Y = 18,491 + 0,671 X$. bilangan konstanta (a) sebesar 18,491 dan koefisien variabel kepemimpinan 0,371. Sementara itu t hitung 7,317 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 5,876, dengan tingkat signifikan

0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan perhitungan statistik yang diperoleh, maka hopotesis untuk penelitian ini yaitu terdapat pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pelayanan pajak jambi. Maka artinya bahwa H_a diterima H_0 ditolak.

4. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa

variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi (R^2) akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi pada variabel lain (Sentosa dan Ashari, 2005: 125). Untuk menganalisanya dengan menggunakan *output* SPSS dapat dilihat pada tabel "Model Summary".

Tabel 6

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,742 ^a	0,694	0,685	3.58901

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2015

Tabel 6 "Model Summary" tersebut memperlihatkan bahwa nilai $R = 0,742$ dan koefisien determinasi (R_{square}) adalah sebesar 0,694 hasil dari penguadratan koefisien korelasi $0,343 \times 0,343$. Angka tersebut menunjukkan pengertian bahwa sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan penggunaan terhadap efektivitas kerja pegawai yang diperoleh sebesar 69,4% dengan kategori pengaruh kuat. Sementara sisanya 30,6% dipengaruhi oleh indicator lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pada pemaparan sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki signifikan sebesar 0,002 itu artinya hasil tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, dengan artian terdapat pengaruh antara komunikasi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama jambi. Hasil nilai R menunjukkan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen

yakni bahwa nilai R sebesar 0,742 maka dari model *summary* di atas diketahui nilai R_{square} sebesar 0,694 artinya adalah terdapat pengaruh antara komunikasi kepemimpinan terhadap efektivitas pegawai di kantor pelayanan pajak pratama jambi, dengan pengaruh sebesar 69,4% yang dikategorikan berpengaruh kuat.

Kesimpulan

- a. Nilai koefisien regresi pada penelitian ini adalah $Y = 18,491 + 0,371 X$. bilangan konstanta (a) sebesar 18,491 dan koefisien variabel kepemimpinan 0,371. Sementara itu t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan t table sebesar 5,876, dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan
- b. Berdasarkan table "Model Summary" memperlihatkan bahwa nilai $R = 0,742$ dan koefisien determinasi (R_{square}) adalah sebesar 0,694 hasil dari penguadratan koefisien $0,742 \times 0,742$. Angka tersebut menunjukkan pengertian bahwa sumbangan pengaruh variabel komunikasi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pelayanan
- c. Bahwa *Stimulus Response Theory* mengasumsikan kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pimpinan dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang

Hasil analisis yang ditemukan pada penelitian pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama jambi dan merupakan hasil dari pengolahan data regresi linear sederhana menggunakan *SPSS 17 for Windows* menunjukkan hasil sebagai berikut:

perhitungan statistic yang diperoleh, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara komunikasi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama jambi. Maka artinya bahwa H_a diterima H_0 ditolak.

pajak pratama jambi adalah sebesar 69,4%. Sementara sisanya 30,6% dipengaruhi oleh indicator lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Artinya komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama jambi dan besarnya pengaruh dengan kategori pengaruh kuat. diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset komunikasi*. Jakarta: Kencana.

Moelong, J. Laxy. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nanus, Burt. 1998. *Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen*. Jakarta.

Wirjana, Bernadine R. 2005. *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sumber Lainnya:

<http://quickstart-indonesia.com/kepemimpinan/>. Di akses pada tanggal 05 Mei 2015

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bob Adams. 2006. *Kepemimpinan*. Karisma Publishing. Batam.

Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.

Agustin Rusiana Sari. 2011. *Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Gunadarma Depok*. Universitas Gunadarma