

PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MAHAKAM ULU

Margaritha Bulan¹, A. Margono², Sugandhi³

Abstrak

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya Komunikasi antara pegawai sehingga kurang mencapai produktivitas kerja yang maksimal pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Melihat fenomena yang terjadi maka penulis bermaksud melakukan penelitian mencoba untuk mengetahui hubungan dan pengaruh komunikasi vertikal sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dengan sampel yang berjumlah 75 orang menggunakan metode Sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi vertikal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Pengaruh komunikasi vertikal terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu yaitu sebesar 40%, yang berarti bahwa sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: komunikasi vertikal, produktivitas kerja, Mahakam Ulu

Pendahuluan

Komunikasi vertikal menyangkut hubungan manusia dengan manusia, lebih tepatnya antara pimpinan dengan bawahan atau bawahan ke pimpinan. dalam hal ini komunikasi vertikal lebih bersifat formal yang didalamnya terdapat komunikasi yang berhubungan dengan masalah-masalah

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: mrgarithabul@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

pekerjaan, tugas, dan kedinasan.dalam pencapaian produktivitas suatu organisasi sangatlah penting adanya komunikasi yang baik, baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinannya. Kabupaten Mahakam Ulu merupakan Daerah Otonomi Baru (DOB) yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2013 terdiri dari lima kecamatan dan lima puluh desa/kelurahan. Pembentukan Kabupaten Mahakam Ulu bertujuan mempermudah pelayann terhadap masyarakat ada di Mahakam Ulu dikarenakan jarak antara Kutai Barat sebagai Kabupaten induk sangat jauh, sehingga dengan adanya Daerah Otonom Baru (DOB) yaitu Kabupaten Mahakam Ulu dapat mempermudah pelayaana pemerintahan terkhusus daerah perbatasan.

Kajian dan pemahaman mengenai faktor produktivitas ini berimplikasikan kepada arah dan kultur berfikir, bahwa bagaimana pun produktivitas itu merupakan suatu yang penting dan diperlukan karena berkaitan dengan aspek mutu hidup, aspek kerja produktif dan aspek kemajuan suatu masyarakat. oleh karena itu produktivitas kerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dari organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antar pegawai, antar pegawai dengan pimpinan serta menjaga ketenangan dan keamanan diruang kerja. produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran. apabila perilaku organisasi lebih baik, akan dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

Dengan kurangnya pengetahuan dan tingkat pendidikan sangatlah mempengaruhi cara berfikir tenaga kerja pegawai dikabupaten Mahakam Ulu dalam mengemban tugas dan pekerjaan sebaik mungkin. kurangnya pengetahuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mengakibatkan kurangnya kreativitas yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Kerangka Dasar Teori

Komunikasi Vertikal

Menurut Handoko (2002:30) Komunikasi adalah merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang keorang lain. Sedangkan Rogers & D Lawrence Kincaid mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Robbins (2001) mengatakan bahwa komunikasi vertikal merupakan sebuah bentuk komunikasi yang memiliki aliran atau arus interaksi yang mengalir dari satu tingkatan yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah, atau sebaliknya, dalam suatu organisasi.

Menurut Siswanto (2005:113) komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi atau berlangsung dari atas maupun dari bawah. Komunikasi dari atas terjadi apabila pemimpin melakukan komunikasi dengan bawahannya dari jenjang hierarki yang lebih tinggi ke jenjang yang lebih rendah. Sebaliknya, komunikasi dari bawah terjadi apabila bawahan melakukan komunikasi dengan atasan dengan cara kontak lisan maupun tertulis.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Effendi, 2000:13)

Menurut Shannon & Weaver, Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi.

Produktivitas Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2003:41) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Sedarmayanti (2009:57) mengatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input).

Menurut Sinungan (2009, 1-2) pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Sinungan (1995:18) menjelaskan produktivitas dalam beberapa kelompok yakni, Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah ratio apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan. Selain itu produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Glaser (1996) produktivitas secara umum adalah menghasilkan lebih, dengan kata lain lebih baik, optimal dalam jumlah kerja yang sama dari usaha manusia yang dikeluarkan.

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. dalam bukunya yang kelima, menyatakan bahwa produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak kepada kegiatan lainnya. produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatnya keterpaduan, dan spesialisasi

kerja. meningkatnya produktivitas, disamping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Belcher, 1987: 3).

Dalam penjelasannya, Triton (2007:80) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Hasibuan (2005:160) mendefinisikan produktivitas kerja perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus memiliki nilai tambah dan teknik pekerjaannya yang lebih baik. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan Komunikasi Vertikal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Komunikasi vertikal dalam konteks pengertiannya berupa komunikasi antara pegawai bawahan dengan atasan dimana keduanya saling berhubungan dalam menciptakan suatu program yang melibatkan pegawai yang lainnya. Dalam hal ini pembuatan program kerja yang dilaksanakan dalam berkomunikasi tentu untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja dalam suatu instansi harus terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Oleh sebab itu komunikasi dalam meningkatkan tingkat kualitas hasil yang memuaskan. Komunikasi merupakan suatu alat yang menjadi senjata dalam sebuah organisasi dimana setiap pegawai dalam organisasi tersebut perlu berkomunikasi dengan baik guna mencapai suatu tujuan yang baik. Komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam merencanakan suatu program dalam pencapaian produktivitas keduanya tentu harus memiliki komitmen yang kuat demi terlaksananya program tersebut.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa suatu hubungan yang terkait antara komunikasi vertikal dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, terdapat indikator-indikator yang mendukung keterkaitan hubungan tersebut dengan indikator-indikator itu mendukung berjalannya dan meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Dapat dilihat adanya hubungan antara komunikasi vertikal terhadap produktivitas kerja, dimana komunikasi vertikal menjadi kunci agar dalam diri pegawai dapat tertanam suatu komitmen dalam bekerja agar dapat tercapai produktivitas yang baik pula.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan yaitu di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah komunikasi vertikal dan produktivitas kerja pegawai di kantor badan pendapatan daerah kabupaten Mahakam Ulu maka populasinya adalah seluruh pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 17 orang dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 58 orang yang ada di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu sehingga berjumlah 75 orang pegawai. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dengan menggunakan metode sensus.

Metode sensus merupakan suatu metode yang mengambil semua populasi sebagai sampel sehingga sampel akan representatif. Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuisioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuisioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel komunikasi vertikal meliputi : (1) komunikasi vertikal keatas, (2) komunikasi vertikal kebawah dan variabel produktivitas kerja meliputi : (1) tingkat absensi, (2) tingkat perolehan hasil, (3) kualitas yang dihasilkan. Untuk menganalisis data yang diperoleh dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan analisis, yaitu (1) *korelasi person product moment*, (2) korelasi parsial, (3) kecermatan prediksi dan (4) koefisien penentu. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan jawaban e diberi nilai 1).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, yaitu responden laki-laki berjumlah 40 orang atau 53,91% dan responden perempuan berjumlah 37 orang atau 46,7%. Keadaan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan data di atas terdapat perbedaan antara pegawai laki-laki dan perempuan.

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuisioner. Untuk indikator komunikasi vertikal antara lain yakni, komunikasi vertikal kebawah, pada indikator komunikasi antara pegawai dalam memberikan tugas atau perintah berlangsung dengan baik diperoleh jawaban terbanyak sebesar 26,7% sehingga mayoritas pegawai berpendapat bahwa komunikasi antara pegawai dalam memberikan tugas atau perintah berlangsung dengan baik. selanjutnya pada indikator tentang sesama pegawai

sering menegur apabila pegawai lainnya melakukan kesalahan diperoleh jawaban terbanyak sebesar 60,0% sehingga mayoritas pegawai berpendapat bahwa sesama pegawai sering menegur apabila pegawai lainnya melakukan kesalahan.

Selanjutnya indikator komunikasi vertikal keatas, pada indikator pegawai sering memberikan saran yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan diperoleh jawaban sebanyak 40,0% sehingga mayoritas pegawai berpendapat bahwa pegawai tidak pernah memberikan saran yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasannya. pada indikator pegawai sering mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja diperoleh jawaban terbanyak sebesar 33,33% sehingga mayoritas pegawai berpendapat bahwa pegawai sering mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerjanya. pada indikator pegawai sering bertanya dan memberikan masukan dengan pekerjaan kepada atasan diperoleh jawaban terbanyak sebesar 33,33% mayoritas pegawai berpendapat bahwa pegawai sering bertanya dan memberikan masukan berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan.

Selanjutnya indikator variabel produktivitas kerja, pada indikator tingkat absensi tentang pegawai selalu hadir tepat waktu jawaban terbanyak sebesar 46,67% mayoritas pegawai berpendapat bahwa pegawai selalu hadir tepat waktu. pada indikator tentang pegawai bekerja dengan tepat waktu jawaban terbanyak sebesar 33,33% sehingga mayoritas pegawai berpendapat bahwa pegawai bekerja dengan tepat waktu. pada indikator hadir tepat waktu dapat memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik jawaban terbanyak sebesar 33,33% sehingga mayoritas pegawai berpendapat bahwa tepat waktu dapat memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. pada indikator

Selanjutnya pada indikator tingkat perolehan hasil tentang mencapai volume kerja yang telah sesuai dengan harapan kantor jawaban responden terbanyak sebesar 33,33% mayoritas pegawai berpendapat tentang mencapai tingkat volume kerja yang telah sesuai dengan harapan kantor. pada indikator pegawai memiliki perhitungan target kerja yang maksimal jawaban terbanyak sebesar 33,33% mayoritas pegawai berpendapat demikian. selanjutnya pada indikator tentang bekerja memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan jawaban terbanyak sebesar 33,33% mayoritas pegawai berpendapat bahwa bekerja memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan. pada indikator tentang bekerja sudah efektif dan efisiensi sesuai dengan target yang diberikan oleh kantor jawaban terbanyak sebesar 46,67% sehingga mayoritas pegawai berpendapat bahwa pegawai bekerja sudah sangat efektif dan efisiensi sesuai dengan target yang diberikan oleh kantor.

Selanjutnya pada indikator yang kualitas yang dihasilkan tentang pegawai selalu menunda tugas yang yang diberikan jawaban terbanyak sebesar 33,33% mayoritas pegawai berpendapat bahwa kadang-kadang menunda tugas yang diberikan. pada indikator tentang pegawai selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan jawaban terbanyak sebesar

33,33% mayoritas pegawai berpendapat bahwa pegawai selalu tepat waktu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan. pada indikator tentang pegawai bersedia melewati batas waktu normal jika pekerjaan belum selesai jawaban terbanyak sebesar 33,33% mayoritas pegawai berpendapat bahwa pegawai cukup bersedia melewati batas waktu normal jika pekerjaan belum selesai. pada indikator melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan jawaban terbanyak sebesar 33,33% mayoritas pegawai berpendapat bahwa tentang melaksanakan tugas sangat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya Korelasi Person Product Moment, berdasarkan perhitungan SPSS Hasil korelasi pearson product moment antara X dan Y yaitu $r = 0,200$. Jadi terdapat hubungan antara Komunikasi Vertikal dengan Produktivitas Kerja pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0.200. Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus mengetahui harga F_{test} dan membandingkan dengan F_{tabel} pada taraf kesalahan yang telah ditentukan dengan taraf kesalahan 5%. Diketahui F_{test} sebesar 3,028. Artinya $F_{test} <$ dari F_{tabel} ($3,028 < 3,12$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan Komunikasi vertikal tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja.

Selanjutnya Analisis Regresi Linear Sederhana, berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0*, diperoleh hasil persamaan regresi pada tabel variabel bebas yaitu $a = 25,765$ dan $b = 0,347x$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 25,765 + 0,347x$. Untuk mengetahui apakah persamaan garis linear tersebut signifikan atau tidak, maka perlu di cek dengan F_{test} . Dengan menggunakan komputasi yaitu dengan membandingkan nilai F_{test} dengan F_{tabel} . Dengan menetapkan tingkat kesalahan sebesar 5 persen dengan nilai $n = 75$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,12 dan F_{test} sebesar 3,028. Maka dengan demikian dapat dilihat bahwa $F_{test} <$ dari F_{tabel} atau ($3,028 < 3,12$) sehingga dapat disimpulkan persamaan garis regresi linear tersebut adalah tidak signifikan yang berarti tidak dapat dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh. Dengan demikian koefisien b sebesar 0,347 maka diperoleh T_{test} sebesar 1,740 dan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka dibandingkan T_{test} dengan T_{tabel} diketahui T_{tabel} sebesar 1,292 dan T_{test} variabel komunikasi vertikal sebesar 1,740. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{test} lebih besar dari pada nilai T_{tabel} . Maka dengan demikian dapat dikatakan signifikan. Jadi pengaruh Komunikasi vertikal terhadap produktivitas kerja di kantor badan pendapatan daerah kabupaten Mahakam ulu.

Selanjutnya untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linear tersebut maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standard deviasi dari y (S_y) dengan *Standard Error Of Estimate* (SE_{est}). Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistik 10.0* diperoleh hasil S_y yaitu 4,156 dan SE_{est} yaitu 4,1. Hal ini menunjukkan $S_y > SE_{est}$ atau $4,156 > 4,1$. Dengan demikian, melalui

perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa prediksi diatas adalah cermat. Berarti Komunikasi Vertikal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Selanjutnya Analisis Koefisien Determinasi, Analisis ini mengetahui presentase pengaruh dari variabel Komunikasi Vertikal (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan menggunakan *SPSS Statistics 10,0* maka diperoleh hasil sebesar 0,4. Dengan demikian, maka untuk mengetahui koefisien determinasi atau koefisien penentu maka digunakan rumus iqbal hasan sebagai berikut: $KP = R \text{ Square} \times 100\% = 0,4 \times 100\% = 40\%$. Hal ini berarti besarnya Variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 40 %. Hal ini pula menunjukkan bahwa 60 % adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain diluar variabel komunikasi vertikal sebesar 60% terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pada uraian yang dijelaskan dan analisis data yang diperoleh maka dapat diketahui:

1. Dengan menggunakan analisis product moment, diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi vertikal dalam hal ini mempunyai hubungan korelasi sebesar 0,200 yang berarti bahwa komunikasi vertikal tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Melalui regresi linear ternyata memiliki hubungan yang terjadi tersebut hubungan pengaruh yaitu sebesar 0,347. Artinya, jika variabel komunikasi vertikal pada kantor badan pendapatan daerah kabupaten Mahakam ulu berubah sebesar satu satuan , maka variabel produktivitas kerja pegawai pada kantor badan pendapatan daerah kabupaten Mahakam ulu akan berubah sebesar 0,347 satuan.
3. Melalui analisis koefisien determinasi, ternyata variabel komunikasi vertikal mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pada kantor badan pendapatan daerah kabupaten Mahakam ulu yaitu sebesar 40 %. Dengan demikian ada sekitar 60 % merupakan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai diluar variabel komunikasi vertikal pada kantor tersebut.
4. Maka secara keseluruhan hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini diterima dan terbukti kebenarannya. Yaitu ada pengaruh antara komunikasi vertikal terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang dilakukan oleh penulis, maka penulis bermaksud untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat yakni, sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa komunikasi dapat mempengaruhi pegawai dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawabnya sehingga dapat terjadi kurangnya kerja sama antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pemimpinnya, oleh karena itu komunikasi sangatlah penting baik di setiap instansi agar segalanya dapat terlaksana dan tidak ada kecanggungan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai sehingga bisa mencapai produktivitas yang tinggi.
2. Produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel produktivitas kerja yang cukup besar persentasinya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel produktivitas kerja yang cukup besar persentasinya yaitu 60%. Maka sudah selayaknya apabila ada peneliti yang hendak melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu sebaiknya menggunakan variabel lain diluar variabel produktivitas kerja. Hal ini bermaksud agar untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Dengan demikian dengan faktor-faktor tersebut dapat ditemukan strategi-strategi baru atau lain yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor badan pendapatan daerah kabupaten Mahakam ulu.

Daftar Pustaka

- Effendy, Onong Uchjana, 2002. *Ilmu, Teori Dan Filsafat Computer*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Hasibuan, Malayu. S. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kueng, Jonius. Skripsi Tahun 2016, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kontrak (TKK) Disekretariat Kabupaten Mahakam Ulu*
- Klinger, D.E. dan Nanbaldian, J. 1985. *Public Personnel Management: Concepts And Strategies*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- M.B.A.Riduan Dan Akdon. 2009. *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Cv. Alfabet.
- Sedarmayanti M.Pd. 2001. *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan III. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Cv Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Sinungan, Muchdasyar. 2009, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.

Triton P.B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher, Yogyakarta.

Sumber internet

[www.pengertian.para.ahli.com/2013/07/pengertian komunikasi menurut para ahli](http://www.pengertian.para.ahli.com/2013/07/pengertian-komunikasi-menurut-para-ahli)

[http://www.definisi.para.ahli.com/pengertian-komitmen-kerja/arti kata dan pengertian menurut para ahli](http://www.definisi.para.ahli.com/pengertian-komitmen-kerja/arti-kata-dan-pengertian-menurut-para-ahli)

<http://rayendar.blogspot.co.id/2015/06/metode-penelitian-menurut-sugiyono-2013.html>