PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.SRIWIJAYA ALAM SEGAR PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Guna mencapai gelar sarjana.

Diajukan Oleh :

RIZKI RAMADHAN

NPM. 16.01.11.0202

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: RIZKI RAMADHAN
Nomor Pokok/NIRM	: 16.01.11.0202
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. SRIWIJAYA ALAM SEGAR PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 22/10/2020 Pembimbing I : **Wartono, SE,M.Si**
NIDN : 0231105501

Tanggal 24/10/20 Pembimbing II : **Yunidar Erlina, SE,M.Si**
NIDN : 0230066302

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal

311/PS/DFE/20

Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS
NIDN : 0205026401

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Rizki Ramadhan
Nomor Pokok	: 1601110202
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 22 Oktober 2020

METERAI TEMPEL 6000 ENAM RIBU RUPIAH

(RIZKI RAMADHAN)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ***Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.***
- ***Jalani saja apa yang sedang kalian kerjakan, nanti juga lo paham sendiri ☺***
- ***Satu-satunya perjalanan yang akan kamu sesali adalah perjalanan yang kamu lewatkan.***

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- **Ayah Tersayang**
- **Ibu tercintaaaaa**
- **Seluruh Keluarga Besar**
- **Teman – Teman di Universitas Tridinanti Palembang**
- **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

"Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang"

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Wartono, SE,M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada Keluarga Dema FE, Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada Keluarga Dema FE, Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Kepada Jerry, Bocit, Khalid, Dicky, Afni, Dicky Onos Badminton, Fadhil Pakpak Gilse yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 22 Oktober 2020

Penulis,

Rizki Ramadhan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL…… i

HALAMAN PERSETUJUAN…… ii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT…….. iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN……. iv

KATA PENGANTAR…… v

DAFTAR ISI…… vii

DAFTAR TABEL……... xii

DAFTAR GAMBAR…….. xiii

ABSTRAK…….. xiv

RIWAYAT HIDUP…… xv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang……..... 1

1.2 Rumusan masalah…… 5

1.3 Tujuan Peneletian…… 5

1.4 Manfaat Penelitian……..... 6

BAB II TUJUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja…….. 6

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja……..... 6

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja……..…….. 8

2.1.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja…….. 9

2.2 Komunikasi……..... 10

2.2.1 Pengertian komunikasi……...10

2.2.2 Bentuk komunikasi……..... 11

2.2.3 Indikator Komunikasi……..... 12

2.3 Penilaian Prestasi Kerja……..... 13

2.3.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja……..... 14

2.3.2 Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerj……..... 15

2.3.3 Metode-metode Penilaian Prestasi Kerj……18

2.3.4 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja…… 23

2.3.5 Dimensi dan Indikator Penilaian Prestasi Kerja…… 25

2.3.6 Penyimpangan Dalam Penilaian Prestasi Kerja…… 26

2.3.7 Unsur-unsur Dalam Penilaian Prestasi Kerja……..... 27

2.4 Peneltian Terdahulu Yang Relevan……..... 30

2.5 Kerangka Berfikir……..... 31

2.6 Hipotesis…….. 32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian …….....34

3.1.1 Tempat Penelitian…….. 34

3.1.2 Waktu Penelitian……34

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data…….. 35

3.2.1 Sumber Data…….. 35

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data……... 36

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling……...36

3.3.1 Populasi……..36

3.3.2 Sampel……... 37

3.3.3 Sampling……..... 37

3.4 Rancangan Penelitian……...37

3.5 Variabel dan Definisi Operasional…….. 38

3.5.1 Variabel Penelitian…….....38

3.5.2 Definisi Operasional…….. 38

3.6 Instrumen Penelitian……..... 40

3.6.1 Uji Validitas……...41

3.6.2 Uji Reliabilitas…….. 41

3.7 Teknik Analisis Data…….. 42

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif…….. 42

3.7.2 Analisis Statistik Inferensial……. 43

3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda……. 43

3.7.2.2 Analisis Koefisien Korelasi…….. 44

3.7.2.3 Analisis Koefisien Determinasi……..……. 44

3.8 Uji Hipotesis…… 45

3.8.1 Uji Simultan (Uji F)……...45

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)…….. 46

3.9 Sistematika Penulisan…….. 47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian……..... 48

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan……..... 48

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan……. 51

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan…… 51

4.2 Pembahasan……. 54

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas…….. 56

4.3.1 Uji Validitas…….. 56

4.3.2 Uji Reliabilitas……... 58

4.4 Analisis Data…… 59

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif……... 59

4.4.2 Analisis Statistik Inferensial……..... 64

4.4.2.1 Regresi Linear Berganda…….. 64

4.4.2.2 Koefisien Korelasi…… 65

4.4.2.3 Koefisien Determinasi……..... 67

4.5 Pengujian Hipotesis……. 68

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)…….. 68

4.5.2 Uji T (Uji Parsial)……. 70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan…… 73

5.2 Saran…….. 74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian terdahulu yang relevan ……. 30

3.1 Waktu penelitian …… 34

3.2 Variabel dan definisi operasional …… 39

3.3 Skala likert ……... 40

3.4 Interprestasi nilai ……..……. 44

4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin..... 54

4.2 Profil responden berdasarkan usia..... 55

4.3 Responden berdasarkan pendidikan terakhir..... 56

4.4 Hasil uji validitas..... 57

4.5 Hasil uji reliabilitias..... 58

4.6 Deskripsi variabel komunikasi..... 60

4.7 Persentase skor variabel komunikasi..... 60

4.8 Deskripsi variabel penilaian prestasi kerja..... 61

4.9 Persentase variabel penilaian prestasi kerja..... 62

4.10 Deskripsi variabel produktivitas..... 62

4.11 Persentase skor variabel produktivitas..... 63

4.12 Hasil uji regresi linear berganda..... 64

4.13 Hasil uji koefisien..... 66

4.14 Hasil uji koefisien determinasi..... 67

4.15 Hasil Uji F (Uji simultan)..... 68

4.16 Hasil Uji T (Uji parsial)..... 70

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka pemikiran ……. 32

3.1 Regresi lincar berganda …… 43

ABSTRAK

Rizki Ramadhan, Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Wartono, SE,M.Si dan Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikam Komunikasi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang. Populasi dan sempel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuisioner kepada responden dengan melakukan uji validias dan uji reliabilitas, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji f fan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 80,667 dan secara signifikan 0,000, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Komunikasi dan Penilaian Prestasi Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang.

Berdasarkan Uji t atau uji parsial Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang dengan t hitung 6,898 dan t signifikan 0,001. Artinya Komunikasi dan Penilaian Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang.

ABSTRACT

Rizki Ramadhan, Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Wartono, SE,M.Si dan Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si).

This study aims to determine whether there is a significant effect of Communication and Assessment of Employee Performance at PT. Sriwijaya Alam Fresh Palembang. The population and samples in this study were 40 respondents. Types of data in this study were primary data and secondary data. The primary data was obtained by the writer by distributing questionnaires to respondents by conducting the Validas test and reliability test, while the hypothesis testing was carried out using the f fan t test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.24 on the F test, it was found that Fcount was 80.667 and significantly 0.000, meaning that there was a significant influence between Communication and Job Performance Assessment simultaneously on Employee Work Productivity at PT. Sriwijaya Alam Fresh Palembang.

Based on t test or partial test, communication has a significant effect on employee productivity at PT. Sriwijaya Alam Segar Palembang with t count 6.898 and significant t 0.001. This means that Communication and Job Performance Assessment partially affect the Productivity of Employees at PT. Sriwijaya Alam Fresh Palembang.

RIWAYAT HIDUP

Rizki Ramadhan, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 08 Januari 1999 dari pasangan ayah Saparul dan ibu Rusmi. Saya anak ketiga dari tiga bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 18 Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMP Karya Sejati Palembang, selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2016 di SMK Negeri 5 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Strata 1 Manajemen.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh suatu organisasi dan pihak terkait lainnya.

Menurut Gitosudarmo (2013 : 333), bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap sumber daya manusia secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Menurut Edy Sustrisno (2016 : 99), produktivitas kerja secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa). Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output dan input). Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana utnuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Produktivitas yang mengacu pada prestasi kerja karyawan dapat diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu untuk mencapai organisasi yang baik, maka perusahaan harus memberikan komunikasi dan penilaian prestasi kerja secara terpadu kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Komunikasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi menjadi alasan utama seseorang memilih atau melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Komunikasi secara umum adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti.

Menurut Effendi (2011 : 34), komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan lambang-lambang, kata-kata, gambar, bilangan, grafik, dan lain-lain.

Salah satu cara untuk mengembangkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program penilaian prestasi kerja dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Menurut Suyoto (2012:18), penilaian prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Komunikasi dan penilaian prestasi kerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan. Karena produktivitas seorang dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Apabila demikian salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil dari kinerja itu sendiri. Komunikasi terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku social dari karyawan itu.

PT. Sriwijaya Alam Segar adalah salah satu perusahaan produsen makanan instan di Indonesia dibawah naungan Wings Group. Produk utama PT. Sriwijaya Alam Segar adalah mie yang terkenal dengan merek dagang "Mie Sedaap" dengan berbagai variasi rasa dan harga yang sangat terjangkau.

PT. Sriwijaya Alam Segar menyadari bahwa komunikasi dan penilaian prestasi kerja sangatlah penting untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, maka dari itu PT. Sriwijaya Alam Segar menerapkan sistem komunikasi dan penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial serta sikap kerja karyawan. Perusahaan mendorong karyawan bekerja secara professional yang berorientasi pada produktivitas dan efisiensi.

PT. Sriwijaya Alam Segar menyadari bahwa SDM merupakan salah satu hal utama untuk mendukung kesuksesan produktivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menempatkan pengelolaan SDM sebagai salah satu strategi dan kunci utama dalam mencapai kesuksesan kinerja.

Berdasarkan fenomena hasil wawancara singkat yang dilakukan penulis, masih ada beberapa kekurangan seperti menerapkan komunikasi dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas keryawan. Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan sering menurun dalam

melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai. Selain itu juga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Produktivitas karyawan yang dipengaruhi komunikasi dan penilaian prestasi kerja menarik peneliti mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel – variabel tersebut dengan mengangkat judul **"Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karwayan di PT. Sriwijaya Alam Segar".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap produktvitas kerja karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar ?
3. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh komunikasi dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sriwijaya Alam Segar.

3. Bagi Almamater

   Dapat digunakan sebagai bahan bacaan dalam rangka sumbangan pengetahuan dan bahan acuan dalam penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Afifudin.2013. “Dasar-Dasar Manajemen”. Bandung. Alfabeta.

Andre E. Sikula.2012.”Manajemen Sumber Daya Manusia”, Erlangga, Bandung.

Ajis, Abdul.2018. “Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Kelompok Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Boga Utama Banyuasin”. Perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang.

Bambang, Wahyudi.2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Sulita, Bandung.

Edy, Sutrisno. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia” Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Effendy.2011. “Ilmu Komunikasi”. Teori dan Prakreknya, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Hardjana, Andre.2016.”Komunikasi Organisasi, Strategi dan Kompetensi”. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.

Hasibuan, Malayu S.P.2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bumi Aksara, Jakarta.

J. Winardi.2011. “Teori Organisasi dan Pengorganisasian”. Jakarta : PT. Raja Gravindo Persda.

Mangkunegara.2011.”Manajemen Sumber Daya Manusia” Perusahaan, Remaja Rasda Karya, Bandung.

Muliadi, Agus.2018. “Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Rivai Palembang. Perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang.

Putri, Debby Chintia.2018. “Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Sahabat Property Palembang. Perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang.

Ravianto.2016. “Produktivitas dan Pengukuran”. Jakarta : Binama Akasara.

Simanjuntak.2016.”Pengantar Ekonomi Sumbar Daya Manusia”. Jakarta: LPFEUI.

Singodimerdjo.2016.”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Surabaya: SMMAS

Sondang P. Siagian.2011.”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, Husein.2004. “Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi”. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.