PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES AREA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD RIDHO
NPM. 1801110127

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	**: Muhammad Ridho**
Nomor Pokok/NIM	**: 1801110127**
Jurusan/Prog. Studi	**: Manajemen**
Jenjang Pendidikan	**: Strata I**
Mata Kuliah	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Skripsi	**: Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 12-4-2022 **Pembimbing I : Dr.M. Ima Andriyani, SE, M.Si**
NIDN : 0201018001

Tanggal 12-4-2022 **Pembimbing II : Syahyuni, SE, MM**
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

103/PS/DFE/22

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

Ka. Program Studi,

Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **Muhammad Ridho**
Nomor Pokok/NIM : **1801110127**
Jurusan/Prog. Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata I**
Mata Kuliah : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 12-4-2022 **Ketua Penguji** : **Dr.M. Ima Andriyani, SE, M.Si**
NIDN : 0201018001

Tanggal 12-4-2022 **Penguji I** : **Syahyuni, SE, MM**
NIDN : 0226106101

Tanggal 11-4-2022 **Penguji II** : **M.A Baidowi, SE, MM**
NIDN : 0226025801

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi

103/PS/DFE/22

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

Ka. Program Studi,

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ridho

Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.01.27

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, Maret 2022

(Muhammad Ridho)

Motto :

"***Kamu harus punya keyakinan besar. Suatu saat nanti impian gilamu pasti akan terwujud***"

Kupersembahkan kepada :

1. Allah SWT
2. Ayahanda dan Ibunda tercinta
3. Saudara-saudaraku tersayang
4. Para pendidikku yang kuhormati
5. Kedua pembimbing skripsiku
6. Teman-teman seperjuanganku
7. Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada tuhan yang maha esa atas rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan Skripsi di **PT. Telkom Akses Area Palembang.**

Mengingatkan keterbatasan waktu, peneliti menyadari bahwa isi Skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan untuk itu penulis mengharapkan masukan pihak yang telah membantu sehingga dapat menambah wawasan penulis.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. 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 Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Lusia Nargis SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
6. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridinanti Palembang
7. Ibu Syahyuni, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Dosen & Staff Karyawan Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang
9. Staff & Karyawan PT. Telkom Akses Area Palembang
10. Orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah membantu saya.
11. Sahabat seperjuangan angkatan 2018

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan guna peningkatan kualitas Skripsi ini. Semoga Skripsi ini bermanfaat semua pihak yang membaca.

Palembang Maret 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iv**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

ABSTRAK ..... **x**

RIWAYAT HIDUP ..... **xi**

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi 8

2.1.1 Pengertian Komunikasi 8

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi 9

2.1.3 Indikator-Indikator Komunikasi 12

2.2 Disiplin Kerja 16

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja 16

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 17
2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja 19
2.3 Keterampilan Kerja 24
2.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja 24
2.3.2 Macam-macam Keterampilan Kerja 25
2.3.3 Indikator-Indikator Keterampilan Kerja 26
2.4 Produktivitas Kerja 28
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja 28
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 29
2.4.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja 32
2.5 Penelitian Yang Relevan 35
2.6 Kerangka Berpikir 40
2.7 Hipotesis 41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian 42
3.1.1 Tempat Penelitian 42
3.1.2 Waktu Penelitian 42
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data 43
3.3 Populasi Sampel Dan Sampling 45
3.3.1 Populasi 45
3.3.2 Sampel 45
3.4 Rancangan Penelitian 45
3.5 Variabel Dan Defenisi Operasional Variabel 47
3.5.1 Variabel Penelitian 47
3.5.2 Definisi Operasional Variabel 48
3.6 Instrumen Penelitian 50
3.7 Uji Instrumen 50
3.8 Teknik Analisis Data 52

3.8.1 Uji Asumsi Klasik 52
3.8.1.1 Uji Normalitas 53
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas 53
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas 53
3.8.1.4 Regresi Linier Berganda 54
3.8.1.5 Koefisin Korelasi Berganda 55
3.9 Analisis Koefesien Determinasi 55
3.10 Uji Hipotesis Statistik 56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Telkom Akses 59
4.1.1 Sejarah PT. Telkom Akses 59
4.1.2 Visi, Misi dan Kebijakan Mutu PT. Telkom Akses 60
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 61
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61
4.3 Hasil Uji Instrumen 62
4.3.1 Uji Validitas 62
4.3.2 Uji Reliabilitas 66
4.4 Deskriptif Statistik 67
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik 71
4.5.1 Hasil Uji Asumsi Normalitas 71
4.5.2 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas 73
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 74
4.6 Teknik Analisis Data 76
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 76
4.6.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 77
4.7 Hasil Uji Hipotesis 78

4.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji F) 78
4.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....80
4.8 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....82

4.8.1 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang.....82
4.8.2 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang 82
4.8.3 Pengaruh Disiplin KerjaTerhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang 83
4.8.4 Pengaruh Keterampilan KerjaTerhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang 83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan.....85
5.2 Saran.....86

DAFTAR PUSTAKA 88

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan..... 35

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian…… 42

Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran……... 44

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel …….. 48

Tabel 3.4 Skala Likert …….. 50

Tabel 3.5 Interprestasi Nilai (r) Korelasi Berganda ……... 55

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden……..... 62

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi X_1……63

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja X_2……...……. 64

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja X_3…… 65

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan Y…….. 66

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas …….……... 67

Tabel 4.7 Hasil Angket Komunikasi……..... 68

Tabel 4.8 Hasil Angket Disiplin Kerja…….……. 69

Tabel 4.9 Hasil Angket Keterampilan Kerja…..……70

Tabel 4.10 Hasil Angket Produktivitas Karyawan……..... 71

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data……... 72

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas…….…….. 73

Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda….……... 76

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)…….. 77

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan F…… .. 79

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t)……..…….. 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir…..…….. 40

Gambar 4.1 Grafik Scatterplot …..…….. 74

ABSTRAK

Muhammad Ridho. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang .(Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ima Andriyani, S.E., M.Si dan Ibu Syahyuni, SE., M.M)

Di era globalisasi saat ini, persaingan di Indonesia sudah semakin ketat, baik perusahaan dari milik pemerintah maupun swasta. PT. Telkom Akses Area Palembang sebagai perusahaan milik pemerintah di Indonesia selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan serta berusaha menjadi lebih baik lagi dari sebelumya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti berkesempatan untuk meneliti di PT. Telkom Akses Area Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Akses Area Palembang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang pegawai PT. Telkom Akses Area Palembang dengan menggunakan metode Sampel Jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 24. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pengujian hipotesis. Dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai *adjusted R Square* sebesar 65.7%. sehingga dapat dijelaskan bahwa 65.7% variabel komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Akses Area Palembang. Sementara itu, secara hasil dari uji simultan didapatkan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Akses Area Palembang. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Kata kunci: **Komunikasi ,Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja dan Produktivitas Karyawan.**

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ridho, dilahirkan di Rantau Prapat pada tanggal 18 Juli 1999 dari ayah Sutrisno dan ibu Siti Salma. Ia anak ke tiga dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 43 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 22 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, ... Maret 2022

Muhammad Ridho

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap oganisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power)* yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources).* Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle)* dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan 2012:1).

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia merancang dan memproduksi

barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efesiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi (Rachamawati 2013:7).

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman terbesar yang nyata terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap dalam menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Tiap perusahaan pada dasarnya digunakan sebagai sarana untuk berkumpul bekerja sama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitas karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara input dengan output (Sinungan 2003:12).

Komunikasi merupakan salah satu masalah yang terjadi di perusahaan dalam hal produktivitas karyawan. Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai

dengan yang dimaksud oleh penyampai informasi (Ganyang 2018:207). Oleh karena itu, untuk mencapai produktivitas yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam perusahaan. Selain komunikasi, disiplin kerja juga diperlukan dalam suatu perusahaan untuk produktivitas karyawan.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku (Saripuddin 2017:420). Kurangnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Faktor yang menentukan produktivitas karyawan tidak hanya komunikasi dan disiplin kerja saja namun keterampilan kerja juga mempengaruhi suatu produktivitas karyawan.

Keterampilan kerja juga merupakan unsur penting bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (As’ad dalam Syahdan 2017:3). Produktivitas kerja dapat dicapai jika karyawan memiliki keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari mereka. Dengan demikian, keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitasnya.

Pada karyawan PT. Telkom Akses Area masih ditemukan terjadi kurangnya komunikasi, dimana karyawan belum bisa melaksanakan tugasnya karena komunikasi

yang dilaksanakan selama ini antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik. Terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai. Tidak hanya itu dalam disiplin kerja, karyawan PT. Telkom Akses juga masih kurang ini terlihat dari tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak dikumpulkan tepat waktu dan juga masih banyak yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Selanjutnya kurangnya keterampilan kerja karyawan dapat dilihat dari adanya karyawan yang masih banyak tidak mengikuti pelatihan-pelatihan kerja, kemudian saat bekerja tim terlihat kurang dalam mengatur anggota tim.

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan judul "**Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Akses Area Palembang".**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data untuk mendukung pemecahan suatu masalah. Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Akses Area Palembang ?
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Akses Area Palembang?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Akses Area Palembang?
4. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Akses Area Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengungkapkan keinginan peneliti untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang.

2. Mengetahui komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang.
3. Mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang.
4. Mengetahui keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan kajian ilmiah untuk menambah ilmu pengetahuan secara teoritis, terutama dalam bidang komunikasi, disiplin kerja, keterampilan kerja dan produktivitas kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu bagi peneliti, bagi perusahaan dan bagi universitas**.**

1. **Bagi Peneliti**

   Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin kerja, keterampilan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. **Bagi Perusahaan**

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. **Bagi Universitas**

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis mengenai Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

Agus Dharma. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya

Agustini, N.KI & Dewi, A.S.K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.E-Jurnal Manajemen,v.8.

Alfred R Lateiner. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Iman Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Wayan, U. I. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S., (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya. Jurnal Manajemen *Branchmark*, *3*(3), 232–247.

Barzam. (2018). Indikator Keterbukaan dalam Komunikasi Interpersonal. RetrievedfromPakarKomunikasi.com,website:https://pakarkomunikasi.com/indikator-keterbukaan-dalam-komunikasi-interpersonal.

Cahyani Eni, dan Dessy Hendriyanti. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Gunung Selatan Lestari Palembang. Politeknik Anika.

Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen* (edisi II). Depok: Rajawali Pers.

Ernawati, Kiki. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. STIKES BHM Madiun.

Fitria, D. (2012). Arti, Indikator, Tahapan, Fungsi, Ciri-ciri Dan Permasalahan dari Komunikasi. Retrieved from Balutan Tinta Pendidikan website: https://derafitria.wordpress.com.

Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media

Ghozali, Imam. (2011).“*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”.*Semarang : Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2012).“*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”.*Semarang : Universitas Diponegoro.

Hamid, Abdul. (2010).*”Teori Belajar dan Pembelajaran”.* Universitas Negeri Medan.

Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

BPFE, Yogyakarta.

Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Laksana

Hasibuan Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2003). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi).

Bandung: Bumi aksara.

Hidayat, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, *17*(1), 19–32.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *7*(2), 181–195.

J. Ravianto, (1995). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga SIUP.

Kuncoro, Mudrajat. (2009).*"Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3"*. Jakarta: Erlangga.

Kurniawan, Albert. (2014). *Metode RisetUntuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0).* Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: Refika Aditama.

Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang.

Priyatno, Duwi. (2010). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta:Andi

Rachmawati Ike Kusdyah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta: ANDI

Ravianto, J. (1986). Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta: Siup.

Robins, Stephen P dan Timothy A Judge, (2018). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Roanita, B. A. (2017). Indikator-indikator apa saja yang ada pada disiplin kerja. Retrieved from Dictio website: https://www.dictio.id/t/indikator-indikator- apa-saja-yang-ada-pada-disiplin-kerja.

Rohman, A. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang: Empat dua.

Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 8(10), 418–429.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, *9*(1), 44–53.

Simanjuntak, Payaman J. (2000). *Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Grafindo.

Sinungan, Muchdarsyah, (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepono, D. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo manado. *Jurnal EMBA*, *3*(3), 1232–1242.

Suprihanto John, Agung Harsiwi dan Prakoso Hadi. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Tulenan Stief A.S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado.

Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, *2*(2), 1–12.

Wirawan. (2012). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.