PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT VENTURINDO JAYA BATAM

SKRIPSI

Oleh :

Edison

160910020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT VENTURINDO JAYA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar sarjana

Oleh :

Edison

160910020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	:	Edison
NPM	:	160910020
Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	:	Manajemen

Menyatakan bahwa **"**Skripsi**"** yang saya buat dengan judul :

Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Venturindo Jaya Batam adalah hasil karya sendiri dan "bukan duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, dalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbit oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Batam, 17 Februari 2020

Materai 6000

Edison

160910020

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT VENTURINDO JAYA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar sarjana

Oleh :

Edison

160910020

Telah disetujui pembimbing pada tanggal

seperti tertera dibawah ini

Batam, 17 Februari 2020

Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Perkembangan bisnis di dunia bisnis mengakibatkan persaingan yang tinggi, masing-masing perusahaan perlu beradaptasi dengan memanfaatkan sumber daya secara bijak dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia dapat dilihat dari penilaian produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara spesifik dampak keterampilan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja PT Venturindo Jaya Batam. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 146 responden dari PT Venturindo Jaya Batam dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan SPSS versi 26. Hasil dari uji t menunjukkan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari uji F menunjukkan keterampilan kerja, disiplin kerja dan komunikasi secara bersamaan mempengaruhi produktivitas kerja.

Kata Kunci : komunikasi, keterampilan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

The growth of business in the business world resulting high competion, each company need to adapt by wisely utilizing resources and one of which is human resources. Utilizing human resources can be seen by assesment of work productivity. The objective of this research to specify the impact of job skills, work discipline, communication on work productivity of PT Venturindo Jaya Batam. Sampling technique for this research is non probability sampling with quantitative method analysis. The sample used in this research is 146 respondents from PT Venturindo Jaya Batam and data collected through distribute questionnaire. This research using multiple linear regression analysis and SPSS version 26. Results from t test indicate job skills influences significantly on work productivity, work discipline influences significantly on work productivity and communication influences significantly on work productivity. Result from F test indicate job skills, work discipline and communication together influences work productivity.

Keywords : communication, job skills, work discipline, work productivity.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir penelitian yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karna itu kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Kedua orangtua tercinta, terima kasih atas doa serta dukungannya kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam.
7. Pihak PT Venturindo Jaya Batam
8. Teman-teman yang senantiasa memberikan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca maupun masyarakat luas.

Batam, 17 Februari 2020

Edison
160910020

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS i
HALAMAN PENGESAHAN ii
ABSTRAK iii
ABSTRACT iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR TABEL x
DAFTAR RUMUS xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 6
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 Tujuan Penelitian 7
1.6 Manfaat Penelitian 8
1.6.1 Manfaat Teoritis 8
1.6.2 Manfaat Praktis 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1 Landasan Teori 9
2.1.1 Keterampilan kerja 9
2.1.1.1 Pengertian Keterampilan Kerja 9
2.1.1.2 Jenis - Jenis Keterampilan Kerja 10
2.1.1.3 Meningkatkan Keterampilan Kerja 11
2.1.1.4 Indikator-Indikator Keterampilan 12
2.1.2 Disiplin Kerja 12
2.1.3 Komunikasi 20
2.1.4 Produktivitas Kerja 25
2.2 Penelitian Terdahulu 29
2.3 Hubungan Antar Variabel 33

2.4 Kerangka Pemikiran 35
2.5 Hipotesis 36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 37
3.1 Desain Penelitian 37
3.2 Operasional Variabel 37
3.2.1 Variabel Independen 37
3.2.2 Variabel Dependen 39
3.3 Populasi dan Sampel 41
3.3.1 Populasi 41
3.3.2 Sampel 41
3.4 Sumber Data 42
3.5 Teknik Pengumpulan Data 42
3.6 Metode Analisis Data 43
3.6.1 Analisis Deskriptif 44
3.6.2 Uji Kualitas Data 44
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 47
3.6.4 Uji Pengaruh 49
3.6.5 Uji Hipotesis 50
3.8 Lokasi dan jadwal Penelitian 52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54
4.1 Hasil Penelitian 54
4.1.1 Deskripsi Responden 54
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif 56
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data 61
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 64
4.1.5 Uji Pengaruh 68
4.1.6 Uji Hipotesis 70
4.2 Pembahasan 73
4.2.1 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 74
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 74
4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 75
4.2.4 Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja 75

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 76
5.1 Simpulan.....76
5.2 Saran.....76
DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN
Lampiran 1 Pendukung Penelitian
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 35
Gambar 4.1 Gambar Uji Normalitas Histogram 65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas menggunakan P-P Plot 66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan 2
Tabel 1.2 Hasil Output Produksi 5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 32
Tabel 3.1 Definisi Operasional 40
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert 43
Tabel 3.3 Daftar Interpretasi Koefisien r 47
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian 53
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 55
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 55
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kerja (X_1). 57
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2) 58
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X_3) 60
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)... 61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X_1) 62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2) 63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3) 63
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) 64
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas 64
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test 67
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas 68
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas 69
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 70
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 71
Tabel 4.19 Hasil Uji-t 73
Tabel 4.20 Hasil Uji-F 75

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1	Rumus Slovin	41
Rumus 3.2	Rumus Pearson Product Moment	45
Rumus 3.3	Rumus Alpha Cronbach	46
Rumus 3.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Rumus 3.5	Uji-t.....	50
Rumus 3.6	Uji-F	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keterampilan (*skill*) kerja merupakan faktor penunjang dari tingkat pekerjaan seseorang. Selain kemampuan-kemampuan teknis operasional, untuk dapat mengembangkan diri dalam mengerjakan suatu pekerjaan maka diperlukannya keterampilan kerja. Ketika menghadapi suatu permasalahan, karyawan yang memiliki keterampilan kerja dapat lebih mengetahui tindakan – tindakan yang harus dilakukan. Dengan memiliki keterampilan kerja, karyawan dapat lebih cepat melaksanakan pekerjaannya dan tanpa harus beradaptasi dengan pekerjaannya. Karyawan yang telah memiliki keterampilan kerja akan lebih banyak berkontribusi untuk perusahaan mencapai tujuannya.

Permasalahan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan di PT Venturindo Jaya Batam masih kurang baik, ditandai dengan masih ada karyawan yang belum bisa mengoperasikan komputer dan mesin di produksi dengan benar yang menghambat produksi dan mesin bisa saja rusak dikarenakan kesalahan tersebut dan masih kurangnya inisiatif dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja sehingga berdampak pada output yang tidak sesuai target.

Disiplin kerja merupakan bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci untuk mewujudkan target perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan lebih mudah mewujudkan target perusahaan. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap hormat dari pribadi seorang karyawan

terhadap ketetapan dan regulasi perusahaan yang membuat karyawan mampu menyelaraskan dirinya secara sukarela bagi ketetapan dan peraturan tersebut.(Soetrisno, 2017: 87)

Disiplin kerja yang baik merepresentasikan besarnya tanggung jawab seseorang kepada pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk menjamin terwujudnya tujuan perusahaan dari pelaksanaan tanggung jawab yang lancar dan terpeliharanya tata tertib maka diperlukan karyawan yang punya disiplin yang baik untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerjanya. Perusahaan dinyatakan telah sukses dan berhasil tidak ditentukan hanya dari kemampuan teknik namun juga dengan keteraturan perilaku saat berinteraksi terutamanya dalam segi disiplin kerja. Suatu tingkah laku, sikap dan tindakan karyawan dalam bekerja untuk mematuhi aturan – aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan ialah disiplin kerja.

Berikut ialah tabel absensi untuk karyawan PT Venturindo Jaya Batam pada bulan Januari hingga bulan Desember pada tahun 2018 :

Tabel 1.1 Absensi Karyawan

Per Tahun 2018	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Total Kehadiran	Total Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	400	26	10.400	10.037	363	3.49%
Februari	405	23	9.315	8.909	406	4.36%
Maret	403	25	10.075	9.674	401	3.98%
April	410	24	9.840	9.436	404	4.11%
Mei	409	24	9.816	9.436	380	3.87%
Juni	415	22	9.130	8.688	442	4.84%
Juli	413	26	10.738	10.352	386	3.60%
Agustus	415	25	10.375	10.009	366	3.53%
September	412	24	9.888	9.508	380	3.84%
Oktober	412	27	11.124	10.724	400	3.60%

November	410	24	9.840	9.420	420	4.27%
Desember	409	25	10.225	9.804	421	4.71%
Rata - Rata						4.02%

Sumber : Bagian Personalia PT Venturindo Jaya Batam

Dari data absensi di atas, rata-rata persentase ketidakhadiran sebanyak 4.02%. Manajemen di PT Venturindo Jaya Batam mulai memerhatikan permasalahan yang menyangkut disiplin kerja ini. Adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan saat mendekati hari libur atau hari raya keagamaan. Waktu kerja ada yang masih bermain *smartphone* sehingga kerjanya tidak selesai dan mengakibatkan *overtime* , waktu istirahat yang melebihi dari yang ditetapkan. Tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam bekerja dan kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan.

Komunikasi ialah bagian yang penting dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial, begitu juga dengan kehidupan sewaktu didalam perusahaan. Komunikasi melibatkan semua pihak dan elemen yang ada di dalam perusahaan. Komunikasi yang berlangsung dalam suatu perusahaan akan berdampak terhadap aktivitas perusahaan, seperti kepuasan karyawan, efisiensi pekerjaan dan lainnya. Suatu informasi tentang pekerjaan yang ingin disebarkan mesti ada alurnya, diantara sesama karyawan, karyawan kepada pimpinan ataupun sebaliknya. Suatu alur ataupun langkah – langkah penyampaian ide, informasi, gagasan, pendapat dari dan kepada seseorang maupun sekelompok dengan tujuan agar orang lain dapat menafsirkannya sejalan dengan apa yang dimaksud disebut dengan komunikasi.

Permasalahan komunikasi karyawan di PT Venturindo Jaya Batam masih belum berjalan secara maksimal, informasi yang rancu di bagian produksi dengan

memproduksi lebih dari yang ditargetkan, pemberitahuan permasalahan ke pimpinan perusahaan oleh karyawab tanpa didiskusikan dengan supervisor dan manager, karyawan shift yang masuk kerja malam salah menafsirkan informasi yang didapatkan dari teman kerjanya yang shift pagi.

Produktivitas kerja merupakan hasil tingkat perbedaan antara luaran(*output*) dengan masukan(*input*) dalam suatu kegiatan produksi. Produktivitas menjadi suatu tolak ukur untuk mencapai hasil yang optimal yang menjelaskan sebaiknya bagaimana sumber daya manusia bisa dimanfaatkan dan diatur. Produktivitas bisa dipakai menjadi tolak ukur kesuksesan suatu usaha kecil menengah, perusahaan dalam menghasilkan *output* barang atau jasa, ketika perbandingannya semakin tinggi, maka *output* produk yang dihasilkan semakin meningkat. (Elbadiansyah, 2019: 249)

Pelaksanaan suatu pekerjaan yang proses mekanismenya tepat dan telah berlangsung menurut prosedur dengan cermat dapat dinyatakan dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Kualitas dari total hasil kerja karyawan tidak mampu segera terlihat, akan tetapi ketelitian dan keahlian dalam mengoperasikan alat dan metode selaku indikator yang menjamin kualitas hasil yang akan didapatkan bisa diamati. Produktivitas kerja yang dilaksanakan dalam keadaan ini juga dapat dikatakan sebagai efisiensi kerja atau daya guna yang menandakan pekerjaan yang produktif.

PT Venturindo Jaya Batam ialah perusahaan manufaktur di bidang elektronik yang terdiri dari departemen *surface mounting technology* (SMT), *injection moulding decoration* (IMD) dan *flexible flat cable* (FFC). Perusahaan

bertempat di SM Bussines Centre Blok B, Batu Ampar, Batam. Perusahaan memproduksi produk sendiri dan juga menyediakan tenaga kerja, fasilitas dan mesin untuk perusahaan lain (Subkontraktor). Saat ini PT Venturindo Jaya Batam mempunyai karyawan sebanyak 409 orang. Waktu kerja senin sampai jumat mulai jam 7 pagi sampai jam 3 sore dan sabtu jam 7 sampai dengan 11.30 dengan waktu istirahat total selama 45 menit.

Tabel 1.2 Hasil Output Produksi

No	Produksi Per Tahun 2018	Target Output	Realisasi Output	Produk Cacat
1	Total Produksi Departemen SMT	100%	94%	6%
2	Total Produksi Departemen IMD	100%	90%	10%
3	Total Produksi Departemen FFC	100%	92%	8%
Rata – Rata			92%	8%

Sumber : HRD PT Venturindo Jaya Batam

Berdasarkan tabel di atas, produktivitas karyawan PT Venturindo Jaya Batam dinilai kurang baik dikarenakan dari hasil output yang didapatkan terdapat 8% produk cacat. Material dari departemen SMT(PCB) dan departemen FFC (*wire*) yang cacat tidak bisa digunakan lagi, sedangkan departemen IMD(*plastic*) walaupun terdapat produk cacat masih bisa di daur ulang tetapi memakan biaya dan waktu. Belum lagi hasil output yang pernah tidak mencapai target customer sehingga berdampak pembayaran ganti rugi ke customer.

Permasalahan produktivitas karyawan PT Venturindo Jaya Batam yang kurang baik, ditandai dengan banyaknya produk yang cacat, dan hanya sebagian materialnya yang bisa daur ulang. Beberapa karyawan yang memiliki tingkat pemahaman dan pengoperasian mesin produksi yang masih rendah. Tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah ditandai dengan absensi yang tinggi dan

kurang mematuhi kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan komunikasi tampak dari tolak ukurnya seperti empati, sikap mendukung, keterbukaan dan kesetaraan, memahami sesama, informasi yang rancu sehingga merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, peneliti terdorong untuk membuat penelitian yang diberi judul "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Venturindo Jaya Batam".

1.2 Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam menciptakan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. untuk memperoleh tujuan tersebut perlu diperhatikan beberapa faktor , diantaranya :

1. Rendahnya keterampilan kerja karyawan mengoperasikan mesin-mesin produksi.
2. Kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Adanya miskomunikasi diantara karyawan.
4. Produktivitas kerja yang rendah sehingga menghambat peningkatan produksi.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mengatasi adanya kekeliruan maupun pelebaran pokok masalah maka diperlukan pembatasan permasalahan agar memudahkan dalam pembahasan dan penelitian tersebut lebih terarah sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Dalam penelitian ini telah ditentukan beberapa batasan masalah ialah :

1. Luas lingkup dibatasi hanya meliputi pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Objek penelitian di PT Venturindo Jaya Batam.
3. Populasi penelitian dibatasi hanya karyawan bagian produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah diatas ialah :

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
4. Apakah keterampilan kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas ialah :

1. Mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Venturindo Jaya Batam.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Venturindo Jaya Batam.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Venturindo Jaya Batam.

4. Mengetahui pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan komunikasi secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Venturindo Jaya Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia tentang produktivitas kerja yang ditinjau dari keterampilan kerja, disiplin kerja dan komunikasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan pertimbangan untuk menilai dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

   Dengan melakukan penelitian ini, peneliti memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Universitas Putera Batam

   Hasil penelitan ini diharapkan mampu menjadi bahan pustaka bagi mahasiswa yang memiliki ketertarikan dalam meneliti teori yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keterampilan kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan keahlian seseorang dalam mengatasi suatu hambatan yang sedang terjadi dengan lebih banyak memberikan perhatian, ketelitian, semangat dan juga kreatifitas saat melaksanakan pekerjaannya yang akan mendorong untuk menghasilkan output yang lebih besar dalam waktu tertentu sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.(Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018: 174)

Menurut Triton (2009) dalam penelitian (Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018: 177), keterampilan kerja merupakan suatu langkah-langkah yang terlatih dan dikuasai dikarenakan melakukannya secara terus menerus dan menjembatani karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu produk yang sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan dengan kuantitas yang besar.

Menurut (Sari, 2016: 537), keterampilan kerja ialah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang dapat memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya dan dengan mudah serta cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk menjadi profesional atau ahli di dalam bidangnya maka perlu terus menerus melatih dan mengembangkan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kemampuannya.

Menurut (Martono, 2019: 121), keterampilan ialah karyawan yang menyelesaikan sebuah pekerjaan menggunakan kemampuan, waktu dan energi yang dimilikinya. Bagi karyawan, meningkatnya prestasi karena adanya keterampilan kerja membuat karyawan tersebut memperoleh balas jasa yang setimpal dengan pencapaian prestasinya. Bagi perusahaan, meningkatnya prestasi karyawan karena memiliki keterampilan kerja akan turut berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dapat menikmati produk yang telah mengalami peningkatan kualitas karena keterampilan kerja yang dimiliki karyawan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis - Jenis Keterampilan Kerja

Menurut(Martono, 2019: 121), ada 2 jenis keterampilan, yaitu :

1. *Hard Skill*

   Merupakan keterampilan yang dibutuhkan secara langsung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya menganalisis data. Keterampilan ini bisa ditingkatkan dengan memberikan pelatihan, bimbingan kerja, kesempatan magang, ataupun tanggung jawab lebih kepada tenaga kerja.

2. *Soft Skill*

   Merupakan keterampilan yang ditunjukkan dengan cara nonteknis dan tidak terlihat secara langsung, misalnya kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, kreativitas, kemauan dan inisiatif. Keterampilan ini dapat ditingkatkan melalui komunikasi, pengarahan, diskusi dan sesi tukar pikiran dengan sesama rekan kerja atau pimpinan.

Menurut (Elbadiansyah, 2019: 90), terdapat 3 jenis keterampilan kerja, yaitu :

1. Keterampilan Mental

   Keterampilan yang dimiliki seseorang semacam menjabarkan suatu data, mengeluarkan suatu keputusan dan lainnya.

2. Keterampilan Fisik

   Keterampilan yang dimiliki seseorang seperti memperbaiki alat listrik, mekanik dan lain-lain.

3. Keterampilan Sosial

   Keterampilan yang dimiliki seseorang seperti mempengaruhi pola piker individu lain, merekomendasikan suatu barang atau jasa dan lainnya.

2.1.1.3 Meningkatkan Keterampilan Kerja

Menurut (Kadarisman, 2012: 52), ada beberapa cara perusahaan dapat lakukan untuk meningkatkan keterampilan seorang karyawan agar dapat memenuhi tuntutan kerja, yaitu :

1. Kontrol yaitu memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengatur dan memutuskan bagaimana mereka melakukan pekerjaannya.
2. Strategi atau visi yaitu karyawan yang ditawarkan visi dan arahan sehinnga mereka mempunyai komitmen untuk dapat bekerja keras.
3. Tantangan kerja yaitu mengembangkan keterampilan baru dengan cara karyawan diberikan stimulasi kerja.
4. Kolaborasi dan teamwork yaitu membuat suatu kelompok atau tim kerja untuk melakukan suatu pekerjaan.

5. Kultur kerja yaitu membuat suatu suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, menarik, dan penuh penghargaan.
6. Membagi keuntungan yaitu karyawan yang telah mengerjakan pekerjaan dengan baik akan diberikan kompensasi.
7. Komunikasi yaitu sesering mungkin dan secara terbuka menyebarkan informasi kepada karyawan.
8. Perhatian yaitu memastikan dan memerhatikan bahwa setiap karyawan telah di perlakukan pantas sesuai dengan martabatnya.
9. Teknologi yaitu untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah maka diberikan teknologi.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Keterampilan

Menurut (Triton, 2011: 213), mengatakan keterampilan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja
2. Mengetahui cara mengerjakan tugas/pekerjaan
3. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit
4. Selalu mempunyai inspirasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
5. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Purba, 2019: 20), suatu perilaku dan tindakan secara penuh kesadaran dan sukarela dilakukan serta kondisi untuk menuruti kebijakan-kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan baik itu tertulis atau tidak

tertulis disebut dengan disiplin kerja. Perilaku dan tindakan tidak disiplin yang muncul adalah suatu cerminan dari pemahaman negatif karyawan terhadap perilaku pimpinan karena pengaturan yang dilakukan, sebaliknya pemahaman positif terhadap pengaturan yang dilakukan oleh pimpinan dicerminkan oleh munculnya perilaku disiplin seorang karyawan.

Menurut Rivai, didalam (Andriani & Purnomo, 2019: 20), "Disiplin kerja merupakan bentuk instrument yang dipakai untuk berkomunikasi pada para karyawan oleh manager yang berharap agar karyawan bersiap sedia dapat mengoreksi tindakan dan sikapnya dan juga sebagai suatu usaha agar karyawan mematuhi semua kebijakan dan regulasi yang berlaku dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan tersebut.

Menurut (Hubaib, 2019: 17) disiplin kerja adalah kondisi kepatuhan/ketaatan karyawan terhadap ketentuan-ketentuan yang diberlakukan perusahaan atau pedoman negatif yang telah ditentukan agar siap melaksanakannya, serta tidak menghindar menerima sanksi-sanksinya jika karyawan terbukti tidak mematuhi dan melaksanakan semua tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Pada hakekatnya disiplin yang baik dapat timbul dan terpencar yang merupakan hasil dari kesadaran karyawan. Disiplin yang buruk dan tidak lama bertahan adalah hasil dari disiplin yang bukan datang dari hati nurani karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2011: 96), disiplin kerja ialah suatu bentuk sikap yang hormat serta taat pada regulasi dan ketentuan perusahaan yang muncul dari suatu kebiasaan baik yang dilakukan dan berasal dari diri karyawan. Menegakkan

disiplin kerja sangat penting kepada perusahaan. Adanya disiplin kerja turut menjamin dapat terpeliharanya kelancaran pelaksanaan kerja dan tata tertib di perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Produktivitas kerja karyawan yang meningkat berasal dari karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik yang berdampak pada suasana dan kondisi kerja yang baik dan memuaskan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat dari (Mangkunegara, 2011: 129), mengatakan bahwa ada 3 jenis disiplin kerja, yakni :

1. Disiplin preventif

   Bentuk disiplin ini merupakan bentuk langkah yang diambil bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan kebijakan yang sudah ditentukan perusahaan. Manfaat adanya batasan terhadap standar perilaku, tindakan dan pola sikap karyawan agar tidak ada yang berperilaku menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan. Kesuksesan perusahaan dalam implementasi disiplin preventif ini terdapat pada disiplin dari pribadi karyawan sendiri, untuk memastikan agar disiplin semakin meningkat baik maka perlu memerhatikan tiga hal, yaitu:

   a. Untuk menghindari perusakan dan tindakan yang merugikan perusahaan sendiri, maka perlu memupukkan rasa kepemilikan perusahaan pada pribadi karyawan.

b. Perusahaan perlu melakukan sosialisasi kepada para karyawan atas kewajiban yang harus ditaati dan membuat karyawan memahami tujuan dari ditetapkannya regulasi tersebut.

c. Perusahaan mengharapkan agar para karyawan dapat memutuskan dengan sendirinya metode yang digunakan untuk pendisiplinan diri mereka.

2. Disiplin Korektif

Bentuk disiplin ini merupakan suatu tindakan membimbing karyawan untuk tetap mentaati peraturan yang telah ditetapkan dan selaras dengan standar prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Dalam bentuk disiplin ini, sanksi diberikan selaras dengan peraturan yang ditetapkan terhadap karyawan yang melanggar. Memelihara ketentuan yang berlaku, membenahi sikap dan perilaku karyawan yang melanggar dengan pemberian hukuman merupakan tujuan dari pemberian sanksi oleh perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Bentuk disiplin ini merupakan pemberian sanksi hukuman yang makin berat dikarenakan pelanggaran peraturan yang sering terjadi. Berikut beberapa contoh dari sistem disiplin progresif :

a. Tindakan peringatan yang dilakukan oleh pengawas secara lisan.

b. Tindakan peringatan yang dilakukan oleh pengawas secara tertulis.

c. Skorsing

d. Penurunan pangkat (demosi).

e. Pemecatan atau pengakhiran kontrak kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat (Hanum, 2018: 30), tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Keikutsertaan pimpinan dalam pengawasan

   Untuk mengarahkan karyawan agar bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dan sejalan dengan standar ketentuan perusahaan maka diperlukannya pengawasan dari pimpinan perusahaan. Pengawasan diperlukan suatu perusahaan agar terjaganya disiplin karyawan, mengingat kebebasan dan terlepas dari pembatasan oleh peraturan merupakan sifat bawaan manusia.

2. Contoh perilaku pimpinan yang bisa dijadikan pedoman teladan oleh karyawan lainnya dalam perusahaan

   Seorang pemimpin yang bisa tegas dalam menjalankan dan menerapkan disiplin pada diri sendiri dan bisa mengontrol tindakan, sikap dan perkataannya menjadi pusat perhatian dan teladan untuk semua karyawan. Untuk menegakkan kebijakan disiplin yang ditetapkan perusahaan maka pemimpin sebagai teladan wajib menjadi orang pertama untuk mempraktekkannya.

3. Peraturan dan standar perusahaan pasti yang bisa dijadikan pedoman

   Suatu peraturan haruslah tetap, tertulis dan tidak bisa diganggu gugat agar para karyawan bisa memastikan tindakan apa saja yang dilarang

dan tidak dilarang sehingga karyawan bisa menjauhkan diri dari niat dan tindakan yang bisa melanggar aturan yang berlaku.

4. Ketegasan seorang pemimpin dalam membuat keputusan

   Perlu adanya ketegasan dari seorang pemimpin untuk memberikan sanksi yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang karyawan.

5. Memberikan perhatian kepada karyawannya

   Untuk bisa terciptanya suatu disiplin kerja yang baik, maka diperlukan perhatian ekstra dari seorang pemimpin. Pemimpin yang baik dalam bersosialisasi dengan karyawannya sendiri dan perhatian kepada permasalahan pribadi karyawannya akan dihormati, disegani dan dihargai bagi karyawan tersebut sehingga mereka akan termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan prestasi mereka.

6. Tegaknya disiplin yang diwujudkan oleh tindakan dan perilaku rutin

   Tindakan tersebut, yaitu :

   1) Saling bertegur sapa, hormat dan sopan santun saat berjumpa di tempat kerja.
   2) Memberikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada karyawan di depan karyawan lainnya pada waktu yang pantas yang membuat karyawan tersebut bangga dengan pencapaiannya.
   3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan, perjumpaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

4) Ketika akan berpergian meninggalkan lingkungan kerja langsung mengabari teman kerja atau bawahan bahwa berapa lama akan berpergian, untuk kesibukan apa, dan yang pastinya kemana.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017: 194), ada beberapa indikator yang tampak mempengaruhi disiplin kerja dalam karyawan, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan atau sasaran yang ingin dipenuhi haruslah menantang dan setara dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan cukup jelas untuk dipahami agar karyawan bersemangat dan termotivasi untuk.

2. Teladan Pimpinan

   Seorang pimpinan yang dapat memberikan contoh teladan yang baik akan membuat disiplin karyawannya ikut baik, sebaliknya ketika contoh teladannya kurang atau dibawah standar perusahaan maka disiplin karyawannya turut kurang baik. Karena dengan pimpinan yang bersikap jujur, kata sesuai dengan tindakan, adil dan tegas kepada diri sendiri maupun karyawan akan menjadi contoh yang berdisiplin.

3. Balas Jasa

   Kepuasan dan kebanggaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja akan membuat disiplin karyawan tersebut semakin baik dan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaannya. Untuk

mewujudkan ini haruslah diberikan balasan prestasi atau imbalan yang sesuai.

4. Keadilan

   Setiap manusia pastinya memiliki perasaaan untuk di perhatikan dan di perlakukan sama adil dengan manusia lainnya. Untuk menrealisasikan tercapainya disiplin karyawan yang baik maka diperlukan perlakuan adil dari perusahaan.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

   Suatu langkah langsung dan jelas yang diambil guna untuk menciptakan disiplin karyawan di perusahaan. Atasan/pimpinan perlu berpartisipasi dengan sungguh-sungguh dalam pengawasan terhadap bawahannya baik itu di moral, tingkah laku, sikap dalam bekerja, prestasinya dan semangat dalam bekerja.

6. Sanksi Hukuman

   Sama halnya dengan prestasi yang di iringi dengan apresiasi balas imbalan dan penghargaan, pelanggaran peraturan perusahaan dan sikap tidak profesional dalam bekerja juga akan diberikan bentuk sanksi hukuman sesuai dengan porsi pelanggarannya guna untuk terciptanya kedisiplinan dalam diri karyawan.

7. Ketegasan

   Pimpinan yang tegas, percaya diri dan tidak berat sebelah dalam mengambil keputusan hukuman pada tindakan pelanggaran disiplin

yang dilakukan karyawan berakibat pada kedisiplinan karyawannya sendiri.

8. Hubungan Kemanusiaan

   Terciptanya hubungan harmonis diantara karyawan maupun atasan akan menimbulkan kedisiplinan yang baik pula.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Suatu bagian hidup yang tidak bisa dipisahkan dalam lingkungan kerja perusahaan dan berpengaruh cukup besar kepada perusahaan, seperti penyelesaian pertengkaran dan permasalahan antar karyawan, dapat juga menumbuhkan kerjasama antar karyawan, kepuasan dalam mengerjakan pekerjaan dan memahami sesama adalah pengertian dari komunikasi. Komunikasi sendiri bermula dari *communicare* yang dalam bahasa latin berarti memberitahu atau ikut partisipasi. Komunikasi juga dikatakan sebagai bentuk tindakan, respon dari seseorang atau lebih yang berkaitan dengan proses memberi dan menerima informasi. (Ariswanti, 2016: 12)

Menurut (Busro, 2018: 207), komunikasi ialah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, apakah itu dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dan menggunakan ataupun tidak menggunakan media. Mengangguk, tatapan mata dan gerak tubuh lainnya menjadi bentuk bahasa isyarat, selain itu ada bentuk bahasa verbal maupun lisan yang mudah didengar dan dimengerti oleh pembicara dan pendengar.

Menurut (Hamali, 2016: 224), komunikasi merupakan langkah-langkah yang harus diambil untuk memberikan informasi dan ide yang ada maupun berbentuk perintah kerja dari atasan kepada bawahan agar sungguh-sungguh mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya komunikasi segala bentuk informasi dari pikiran dan bisa juga berbentuk perasaan bisa di sampaikan kepada orang lain sehingga bisa berkomunikasi dengan orang lain di sekitarnya yang membuat pemberi informasi atau komunikan merasakan pentingnya fungsi komunikasi ini.

Menurut (Luhat, 2017: 845), komunikasi adalah prosedur memberikan dan saling berganti informasi baik itu sesama individu maupun kelompok dan bisa dimengerti maksud dari informasi yang diterima dengan menggunakan beragam instrument yang ada. Pembentukan suatu maksud yang sama dan efektif dari informasi yang diberikan dengan cara penyampaian yang dilakukan antara komunikan dan komunikator disebut dengan proses komunikasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut (Hidayat & Hasanah, 2016: 16), mengatakan komunikasi terbagi menjadi 2 jenis, yaitu :

1. Komunikasi berbentuk verbal yang meliputi ;
    a. *Vocabulary* (himpunan kata). Agar suatu komunikasi efektif maka diperlukan pengolahan kata yang baik saat penyampaian pesan informasinya dengan menggunakan kata-kata yang bisa dipahami.
    b. *Racing* (kecepatan). Bila tidak mampu mengatur kecepatan penyampaian pesan maka informasi yang diterima tidak akan jelas dan gagal sehingga

membuat komunikasi tersebut tidak efektif, dikarenakan itu perlu mengatur kecepatan dalam penyampaian informasi ini.

c. Intonasi suara yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan yang menerima pesan akan merasa tersinggung, intonasi suara yang terlalu pelan dapat membuat penerima tidak mendengar isi dari pesan, dikarenakan itu diperlukan intonasi suara yang seimbang agar komunikasi lancar.

d. Humor adalah satu-satunya bentuk variasi dalam komunikasi yang juga mampu membuat sesorang terhibur dan tersenyum.

e. Singkat dan jelas. Komunikasi dapat lebih mudah dipahami saat penyampaiannya langsung ke fokus permasalahannya .

f. *Timing* (waktu yang tepat) untuk membuat komunikasi berarti maka diperlukan seseorang secara sukarela untuk berkomunikasi dan seseorang untuk menerima dan memerhatikan informasi yang disampaikan.

2. Komunikasi berbentuk non verbal, yang meliputi :

a. Ekspresi wajah, merupakan bentuk komunikasi yang menggambarkan suasana hati dan dapat diamati secara langsung.

b. Kontak mata, merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan dengan kontak langsung antara pemberi dan penerima pesan yang dapat dikatakan saling menghormati lawan bicaranya.

c. Sentuhan merupakan salah satu komunikasi yang bersifat personal dikarenakan sentuhan sifatnya lebih spontan ataupun langsung dibandingkan komunikasi verbal.

d. Postur tubuh dan gaya berjalan. Postur tubuh seseorang saat duduk, tegak ataupun jalan mencerminkan keyakinan diri dan karakter serta kondisi emosional diri.

e. *Sound* (Suara). Suara tangis, merintih, tarikan nafas yang panjang mengungkapkan situasi hati, perasaan dan pikiran.

f. Gerak isyarat, bentuk isyarat baik itu gerakan tangan atau kaki saat berkomunikasi selain memperkuat pembicaraan juga sebagai patokan yang memperlihatkan apakah sedang kebingungan, bermasalah atau sebagai media penghilang stress.

2.1.3.3 Kendala Dalam Komunikasi

Menurut (Wijayanto, 2012: 161), terdapat lima jenis kendala atau hambatan komunikasi, yaitu :

1. Saluran komunikasi yang lemah

   Komunikasi dilakukan dengan telepon ataupun video conference, apabila terdapat gangguan suara atau gambar dapat menyebabkan komunikasi tersebut tidak berjalan efektif.

2. Masalah Semantik

   Pemilihan atau pengunaan kata atau tulisan yang tidak optimal sehingga justru mengurangi efektivitas komunikasi

3. Tidak ada *feedback*

   Tanpa ada *feedback*, pengirim pesan dapat mengira penerima pesan sudah mengerti, padahal sebenarnya masih belum mengerti isi pesan yang disampaikan oleh pengirim

4. Gangguan fisik (*physical distraction*)

   Kebisingan, bau, dan kesemrawutan lingkungan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam berkomunikasi.

5. Dampak status

   Sering kali status menyebabkan gangguan dalam komunikasi, sebagian karyawan ada yang enggan mengkritik pimpinan karena takut. Selain itu juga terdapat fenomena *filtering*, yaitu distorsi informasi karena penerima memfilter informasi yang sesuai dengan harapannya.

2.1.3.4 Indikator.–.Indikator Komunikasi

Menurut (Suranto, 2011: 105), indikator.-.indikator komunikasi, yaitu :

1. Pemahaman

   Kepiawaian menafsir dan mengerti maksud dari isi suatu pesan yang selaras dengan yang diinginkan pemberi pesan.

2. Kesenangan

   Suatu komunikasi hendaknya dilakukan pada situasi lingkungan yang menyenangkan kedua belah pihak dan dengan cara yang disenangi sehingga dapat membina suatu relasi yang baik.

3. Pengaruh pada sikap

   Komunikasi juga bertujuan untuk mempengaruhi perilaku, karakter dan sikap penerima pesan. Tujuan ini menjadi bagian yang penting dalam komunikasi yang berlangsung di perusahaan.

4. Hubungan yang makin baik

   Terciptanya hubungan baik didalam perusahaan merupakan akibat dari suatu komunikasi yang dilakukan dengan efektif .

5. Tindakan Kedua Belah Pihak

   Pihak – pihak terlibat dalam komunikasi menjalankan atau melaksanakan pekerjaan sesuai isi pesan yang telah diterima.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas merupakan hasil akhir yang kita terima atau hasil yang terlihat (*output*) dibandingkan dengan apa yang telah kita berikan kedalamnya (*input*). Jumlah total produktivitas dapat diukur dengan pembagian diantara hasil keluaran dengan modal yang dimasukkan. Untuk meningkatkan produktivitas bisa diwujudkan dengan cara membenahi rasio produktivitas yaitu, menghasilkan tingkat hasil *output* yang lebih besar dibandingkan hasil sebelumnya dengan total sumber daya atau modal masukkan yang lebih kecil. Biasanya hasil akhir produk yang selalu dijadikan patokan dalam mengukur suatu produktivitas di perusahaan, tetapi faktor keluaran sumber daya manusia atau tenaga kerja juga tidak kalah pentingnya. Apabila perlakuan perusahaan terhadap karyawan mampu meningkatkan keterampilan, kepuasan, kedisiplinan dan semangat kerja karyawan dari sebelumnya maka akan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri. (Martono, 2019: 117)

Menurut Schermerharn dalam (Busro, 2018: 340), suatu hasil ukuran kinerja dalam waktu tertentu dan telah menghitung sumber daya yang di pakai,

diantaranya ialah sumber daya manusia disebut dengan produktivitas kerja. Produktivitas pada realitanya dipengaruhi oleh pemikiran dan prinsip hidup karyawan bahwa hasil kerja hari ini perlu lebih baik dari hasil kerja hari sebelumnya dan juga hasil kerja besok perlu lebih besar dan berkualitas dari hasil kerja yang didapatkan.

Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018: 340), produktivitas kerja tingkat banding diantara hasil (*output*) dan masukan (*input*). Bertambahnya Efisiensi tenaga, material, metode kerja, waktu dan berkembangnya keterampilan kerja karyawan merupakan akibat dari peningkatan produktivitas. Meningginya hasil (*output*) yang masih menggunakan masukkan (*input*) yang sama ataupun hasil (*output*) yang tetap maupun meningkat dan masukkan (*input*) berkurang.

Menurut (Suwatno, 2011: 156), dalam rentang waktu yang ditentukan mampu membuat hasil produk nyata oleh individu ataupun kelompok. Dalam memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan maka sumber daya manusia atau karyawan memegang peran penting, karena dengan adanya keinginan dan upaya dari manusia itu sendiri untuk menghasilkan jumlah atau mutu lebih dari hari ini dalam waktu tertentu membuat perusahaan bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Menentukan Produktivitas Kerja

Berdasarkan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip dari (Radito, 2016: 19), produktivitas kerja ditentukan oleh enam faktor, yaitu :

1. Sikap kerja, seperti : sanggup untuk kerja giliran(shift work), bersiap ketika akan diberikan kerja tambahan oleh kelompok kerja yang sama.

2. Tingkat keterampilan, ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan, latihan kerja yang dilakukan dan keahlian di bidang teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan perusahaan yang terlihat dari upaya pimpinan perusahaan dan karyawan untuk memperbaiki produktivitas dengan pengendalian mutu hasil akhir dan metode kerja.
4. Manajemen Produktivitas, memberikan dan mengajari metode dan cara kerja yang lebih efisien kepada karyawan perusahaan agar terciptanya produktivitas yang diinginkan.
5. Efisiensi tenaga kerja, alokasi tenaga kerja yang diinginkan untuk menuntaskan suatu pekerjaan dan pemberian kerjaan tambahan pada karyawan yang dilihat masih belum produktif.
6. Kewiraswastaan, berani mengambil keputusan penting yang penuh resiko, mampu kreatif dengan menciptakan metode kerja yang efisien, dan konsisten dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Tipe Dasar Penilaian Produktivitas

Menurut (Darmadi, 2018: 260), terdapat beberapa tipe penilaian produktivitas dilihat dari perbandingan output dan inputnya, diantaranya :

1. Produktivitas Parsial

   Membandingkan salah satu faktor masukan terhadap keluaran saja. Contoh bentuk produktivitas parsial, produtivitas tenaga kerja(membandingkan antara *input* tenaga kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja yang dikeluarkan.

2. Produktivitas Faktor-Total

   Membandingkan *output* dengan total modal dan tenaga kerja. Jumlah output yang keluar dikurangkan dengan jumlah *input* bahan barang maupun *input* jasa atau tenaga kerja yang dibeli dan digunakan disebut *output* bersih.

3. Produktivitas Total

   Membandingkan *output* yang didapatkan dengan total semua *input* yang digunakan, pengukuran produktivitas total ini menunjukkan imbas secara bersamaan dari *input* yang digunakan untuk mendapatkan *output*.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut.(Sutrisno, 2011: 104), menyatakan indikator dari produktivitas kerja adalah :

1. Kemampuan

   Memiliki kapasitas dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Keterampilan dan profesionalisme saat bekerja yang dipunyai karyawan berdampak pada kemampuannya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang lebih bagus dari yang diperkirakan perusahaan.

3. Semangat Kerja

   Bersungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan metode kerja lebih efisien daripada hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

   Berprinsip melihat pekerjaan tambahan, pekerjaan baru ataupun masalah kerja sebagai suatu tantangan dan dapat diambil pembelajarannya untuk menjadikan diri lebih baik lagi.

5. Mutu

   Memastikan mutu *output* yang diciptakan telah memenuhi standar ataupun lebih baik daripada yang telah ditentukan perusahaan.

6. Efisiensi

   Memastikan telah menggunakan cara yang tepat tanpa membuang *input* waktu, tenaga dan biaya untuk mendapatkan hasil *output*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti pada tahun-tahun sebelumnya, yaitu :

(Fandi, Widiana & Istanti, 2017), dalam penelitiannya berupa Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja, beban kerja daan komunikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Google Scholar, ISSN : 2407-8239)

(Wirawan, Haris & Suwena, 2018), dengan penelitian berupa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Google Scholar, ISSN : 2599-1426)

(Hubaib, 2019), dengan penelitian berupa Pengaruh Tunjangan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa tunjangan, diklat dan disiplin kerja dengan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Google Scholar, ISSN : 2528-0538)

(Pramitasari, 2018), dengan penelitian berupa Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan tidak memiliki pengaruh nyata secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sementara untuk disiplin kerja memiliki pengaruh nyata secara parsial dan dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian secara bersama-sama promosi jabatan dan disiplin kerja memiliki pengaruh nyata secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. (DOAJ, DOI : 10.26486/jpsb.v6i1:Februari.418)

(Nainggolan, 2017), dengan penelitian berupa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Batam Bahari Sejahtera. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengembangan karir memiliki pengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kemudian gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Jurnal Akuntansi Barelang, ISSN : 2580-5118)

(Enggana, Lie, dkk, 2017), dengan penelitian berupa Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (SINTA, ISSN : 2338-4328)

(Agustini, Dewi, 2019), dengan penelitian berupa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Dari penelitian ini dapat diketahui kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. (SINTA, ISSN : 2302-8912)

(Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018), dengan penelitian berupa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Dapat diketahui hasilnya menunjukkan lingkungan kerja dan keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (SINTA, ISSN : 2548-7175)

Tabel 2.1, Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	(Fandi, Widiana, Istanti, 2017) ISSN : 2407-8239 Google Scholar	Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktitvitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo.	1. Kemampuan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja. 2. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja. 3. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja. 4. Kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja.
2	(Wirawan, Haris, & Suwena, 2018) ISSN : 2599-1426 Google Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016	1. Disiplin Kerja secara signifikan memiliki pengaruh pada produktivitas kerja.
3	(Hubaib, 2019) ISSN : 2528-0538 Google Scholar	Pengaruh Tunjangan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara	1. Tunjangan secara parsial memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. 2. Diklat secara parsial memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. 3. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. 4. Tunjangan, diklat dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh pada produktivitas kerja.
4	(Pramitasari, 2018) DOI : 10.26486/jpsb.v6i1:Februari.418 DOAJ	Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Situbondo	1. Promosi jabatan secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata pada produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh nyata pada produktivitas kerja. 3. Promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh nyata pada produktivitas kerja.

5	(Nainggolan, 2017) ISSN : 2580-5118 Jurnal Akuntansi Barelang(UPB)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Batam Bahari Sejahtera	1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 3. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja.
6	(Enggana, Lie, dkk 2017) ISSN : 2338-4328 SINTA	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar	1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja.
7	(Agustini, & Dewi, 2019) ISSN : 2302-8912 SINTA	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. 3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. 4. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan.
8	(Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018) ISSN : 2548-7175 SINTA	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 2. Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas kerja. 3. Lingkungan kerja dan keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Ulum, Suyadi & Hartanto, 2018) dapat diketahui bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja. Dari hasil ini bisa diartikan bahwa ketika bertambahnya tingkat keterampilan kerja karyawan lalu tingkat produktivitas kerja karyawan akan bertambah tinggi juga.

Keterampilan kerja adalah salah satu faktor penting yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, dikarenakan seiring adanya karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang tinggi akan membuat setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya terlaksanakan efisien dan maksimal sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Andriani & Purnomo, 2019) dapat diketahui bahwa disiplin memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini dapat diartikan ketika tingkat disiplin kerja karyawan bertambah tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan bertambah tinggi juga.

Tindakan pendisiplinan karyawan yang dilakukan akan membuat karyawan mampu menuruti peraturan dan standar yang ditetapkan sehingga penyimpangan perilaku bisa di kurangi. Dengan mendorong disiplin diri karyawan untuk bekerja sesuai tugas yang diberikan, datang kerja tepat waktu dan mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.3 Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

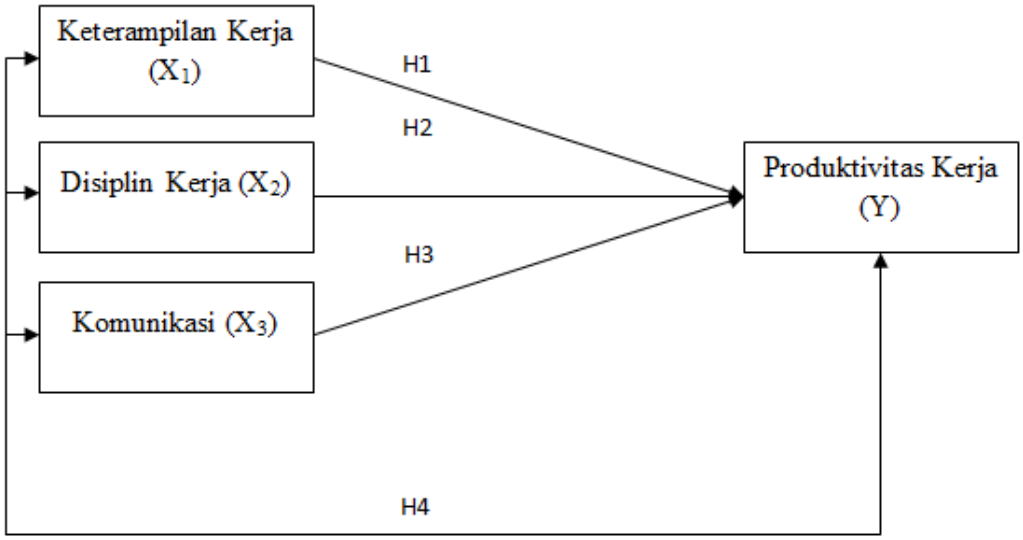
Penelitian yang dilakukan (Fandi, Widiana, & Istanti, 2017) memperlihatkan yakni komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Dari hasil ini mampu diartikan semakin baik komunikasi antara karyawan maka akan makin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan perusahaan perlu diterapkan supaya pekerjaan yang diperintahkan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai kendala dalam mengerjakan tugasnya bisa mengkomunikasikan ke teman kerja maupun supervisor atau manager untuk mendapatkan penyelesaian, maka pekerjaan akan cepat terselesaikan sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut memperlihatkan Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Venturindo Jaya Batam :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Melalui kerangka pemikiran diatas, dapat diambil hipotesis yaitu :

H1 : Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.

H2 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.

H3 : Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.

H4 : Keterampilan kerja, disiplin Kerja dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sketsa/desain ataupun rancangan suatu penelitian ialah sketsa yang diperlukan peneliti, sketsa harus di atur langkah-langkahnya sebelum peneliti melakukan penelitian. Sketsa penelitian bermanfaat untuk memberikan keterangan dan pedoman apa saja yang harus dikerjakan dalam rentang waktu dan metode/cara apa yang digunakan. Biasanya sketsa penelitian ini terletak pada permulaan pembahasan/bab dari metode penelitian. (Sanusi, 2014: 13).

Untuk mengetahui apakah data dan fakta yang telah dikumpulkan dengan valid dapat menunjukkan perkiraan objek yang ingin diteliti maka digunakan metode penelitian deskriptif (Sulistyo & Basuki, 2010). Dengan melakukan uji hipotesis dan perincian statistik pada variabel bebas dan terikat agar dapat mengetahui hubungan sebab akibatnya dan apakah hipotesis diterima atau ditolak maka digunakan metode verifikatif. (Nazir, 2011: 91).

3.2 Operasional Variabel

Variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen(variabel terikat) adalah 2 jenis variabel yang dipakai pada penelitian ini, dapat dijelaskan seperti berikut.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel yang mempengaruhi dan sebagai penyebab beralihnya atau munculnya variabel dependen(terikat) disebut dengan variabel independen(bebas)

(Sugiyono, 2014: 39). Keterampilan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) menjadi variabel independen yang diambil peneliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator-indikator keterampilan kerja dari (Triton, 2011: 213), sebagai berikut :

1. Mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja.
2. Mengetahui cara mengerjakan tugas/pekerjaan.
3. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit.
4. Selalu mempunyai inspirasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator-indikator disiplin kerja dari (Hasibuan, 2017: 194), sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat(waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator-indikator komunikasi dari (Suranto, 2011: 105), yaitu :

1. Pemahaman
2. Kesenangan

3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan kedua belah pihak

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi dan sebagai akibat dari pengaruh variabel independen(bebas) disebut dengan variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014: 39). Produktivitas kerja menjadi variabel dependen yang diambil peneliti. Produktivitas kerja sebagai tingkat perbedaan jumlah yang didapatkan dari memanfaatkan sumber daya yang diperlukan atau perbedaan hasil (output) yang tampak dari sumber daya yang terpakai (input).

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja yang diambil peneliti dari (Sutrisno, 2011: 104), yaitu :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Dalam penelitian ini telah dijelaskan operasional variabelnya sesuai tabel yang ada dibawah ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Keterampilan Kerja (X1)	Keterampilan kerja adalah hal-hal atau langkah-langkah yang karyawan kuasai karena telah dilatih dan dilakukan secara terus-menerus.(Triton dalam Efendi, Ulum, dkk, 2018)	1. Mengetahui tugas yang harus dikerjakan ditempat kerja 2. Mengetahui cara mengerjakan tugas/pekerjaan 3. Mampu menyelesaikan suatu pekeerjaan yang sulit 4. Selalu mempunyai inspirasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan 5. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah perbuatan dan tingkah laku karyawan yang mencerminkan sikap berupa ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan.(Wirawan, Haris, dkk, 2018)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat (Waskat) 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Likert
Komunikasi (X3)	Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan infomasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari pimpinan kepada karyawannya agar menuntaskan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.(Arif Yusuf Hamali, 2016)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan kedua belah pihak	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan, serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu. (Sunyoto dalan Oktavia & Rini, 2019:2)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Keseluruhan subyek/obyek dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dapat diteliti dan disimpulkan (Sugiyono, 2014: 80). Pada penelitian ini populasi dibatasi hanya karyawan bagian produksi yang bekerja di PT Venturindo Jaya Batam sebanyak 229 karyawan.

3.3.2 Sampel

Bagian dari total kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan bisa dikatakan mewakili populasi disebut dengan sampel (Sugiyono, 2014: 81). Dalam pengujian ini sampelnya didapatkan dengan teknik non probability sampling. Kriteria yang dipakai pada metode purposive ini ialah memilih karyawan bagian produksi dan juga memakai perhitungan slovin. Perhitungan yang memperkecil ukuran populasi namun mampu mewakili populasi itu secara keseluruhan. Berikut perincian rumus slovin yang diambil untuk menentukan sampel di penelitian ini :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Rumus 3.1. Rumus Slovin

Keterangan:

Sampel = n

Populasi = N

Nilai akurasi 95% atau siq 0.5d = d

dari rumus diatas didapatkan total sampel yang akan diambil sebanyak

$$n = \frac{229}{229.0{,}05^2 + 1}$$

$$n = \frac{229}{229.0{,}0025 + 1}$$

$$n = \frac{229}{1{,}57}$$

$$n = 145{,}9 \text{ di bulatkan menjadi } 146$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh hasil sampel yang digunakan untuk diteliti berjumlah 146 responden.

3.4 Sumber Data

Data merupakan bahan/obyek mentah yang harus diolah lagi untuk menghasilkan keterangan dan informasi yang menampilkan fakta. Subjek dimana suatu data diperoleh oleh peneliti disebut dengan sumber data (Arikunto, 2010: 172). Sumber data pada penelitian ini terdapat data primer dan data sekunder. Suatu data yang diperoleh dan didapatkan peneliti secara spesifik dan langsung yang berguna untuk menyelesaikan masalah di penelitiannya disebut dengan data primer sedangkan data yang diperoleh dan didapatkan peneliti secara tidak langsung dari keterangan dan catatan yang ada hubungan dengan penelitian maupun yang berasal dari perusahaan disebut data sekunder. (Sunyoto, 2013: 28)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Memperoleh data penelitian bisa dengan banyak cara, metode dan sumber. Wawancara (interview), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), ataupun kombinasi dari tiga cara tersebut merupakan teknik untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2014: 137). Peneliti menggunakan teknik mengumpulkan data dengan

cara penyebaran kuesioner. Beberapa pernyataan ataupun pertanyaan yang ditentukan peneliti pada media tertentu dan diberikan pada seluruh responden dengan harapan dapat dijawab sesuai dengan opini atau kejadian nyata yang sedang maupun telah terjadi disebut dengan kuesioner (Anwar, 2014: 109). Pada penelitian ini sumber datanya berupa data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan menggunakan penyebaran kuesioner terhadap respondennya, yaitu karyawan di PT Venturindo Jaya Batam. Data sekunder didapatkan peneliti dengan melaksanakan studi pustaka.

Suatu bentuk skala untuk memngukur pemdapat, perilaku dan konsep pemikiran seseorang atau sekelompok orang mengenai keadaan sosial yang terjadi (Sugiyono, 2014: 93). Supaya dapat memenuhi kriteria analisis kuantitatif dikarenakan itu jawaban responden akan diberi skor :

Tabel 3.2. Tabel Skala Likert

Pernyataan	Bobot/Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu – Ragu (R	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2014:94)

3.6 Metode Analisis Data

Menurut Bogdan dalam (Sugiyono, 2013: 244), cara yang digunakan untuk menyelidiki dan membentuk data secara terstruktur yang didapatkan melalui jawaban responden, studi ke lapangan dan materi lainnya yang dapat dimengerti dan bisa diberikan informasinya pada orang lain juga. Tahapan analisis informasi/data dilakukan setelah tahapan penghimpunan informasi/data yang di

peroleh dari lapangan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif dan memanfaatkan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) untuk mengolah informasi/data yang dihimpun dari hasil kuesioner yang telah disebar.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik agar menguraikan dan menjabarkan data yang telah dihimpun sesuai dengan fakta dan hasil yang ada dan tanpa berniat untuk melakukan suatu kesimpulan yang berdampak pada umum atau secara menyeluruh maka diperlukan analisis deskriptif (Sugiyono, 2018: 147). Pada penelitian ini akan menguraikan dan menjabarkan variabel independen diantaranya keterampilan kerja, disiplin kerja dan komunikasi sedangkan variabel dependennya ialah produktivitas kerja.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Suatu data haruslah diuji terlebih dahulu untuk memperoleh kualitas data yang telah dihimpun tersebut yang mengarah pada pengambilan kesimpulan yang benar. Tahapan selanjutnya adalah menguraikan dan menjabarkan data yang telah melalui uji kualitas. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Suatu penilaian pada instrumen data untuk menunjukkan tingkat kemampuan dan ketelitian dalam menilai/mengukur apa yang akan diukur. (Wibowo, 2012: 35). Kuesioner dikatakan valid ketika pertanyaan/pernyataan

yang telah ditentukan oleh peneliti mampu menunjukkan/menghitung apa yang dimaksud oleh kuesioner itu sendiri. (Ghozali, 2013: 52).

Suatu penentuan batas layak atau tidak suatu item yang ingin diuji umumnya menggunakan uji signifikan dengan nilai koefisien korelasinya 0.05. ketika suatu item menunjukkan korelasi signifikan pada skor total item maka item tersebut dikatakan memiliki tingkat valid.

Untuk mengetahui hasil uji validitasnya maka peneliti memakai Korelasi *Bivariate (Pearson Product Moment*) dengan melakukan korelasi nilai setiap item terhadap nilai jumlahnya (Wibowo, 2012: 36). Skor Koefisien korelasi product moment didapatkan menggunakan perhitungan :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X . \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X^2)][(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Rumus Pearson Product Moment

Sumber : (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian Variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah Nilai Variabel x

$\sum Y$ = Jumlah Nilai Variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah Pangkat dari Nilai Variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah Pangkat dari Nilai Variabel y

n = Banyaknya Sampel

Menurut (Wibowo, 2012: 37), skor uji dapat dilihat pada patokan uji dua sisi taraf signifikan 0.05. Persyaratan suatu data dikatakan valid atau tidaknya, ketika :

1. Ketika skor r hitung ≥ r tabel, dapat disimpulkan item-item pertanyaan/pernyataan dikatakan memiliki korelasi signifikan pada nilai jumlah item tersebut dan item di total mempunyai kolerasi signifikan terhadap skor total item tersebut dan item dapat disebut valid.
2. Ketika nilai r hitung < r tabel, dapat disimpulkan item-item pertanyaan/pernyataan dikatakan memiliki kolerasi signifikan pada nilai jumlah item tersebut dan item dapat disebut tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa jauh suatu nilai hasil dari perhitungan dapat dipercaya ketika perhitungan dilakukan lagi disebut dengan reliabilitas (Wibowo, 2012: 52). Metode Cronbach Alpha paling umum dan seringkali dipakai untuk pengujian instrument penghimpunan data pada uji reliabilitas. Suatu Data dapat dinyatakan reliable ketika nilai r alphanya positif dan nilai r alpha > r tabel df = (α,,n-2). Nilai Cronbach Alpha didapatkan dengan menggunakan perhitungan :

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2}\right)$$

Rumus 3.3. Rumus *Alpha Cronbach*

Sumber : (Wibowo, 2012:52)

Keterangannya :

k = Jumlah Soal atau Pernyataan

σ_1^2 = Variansi Setiap Pernyataan

σ_x^2 = Variansi Total Tes

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah Seluruh Variansi Setiap Soal atau Pernyataan

Menurut (Wibowo, 2012: 53) skor uji mampu dilihat pada patokan uji dua sisi di taraf signifiknsi 0,05. Persyaratan data dinyatakan reliable atau tidaknya, ketika :

1. Skor alpha lebih besar dibandingkan dengan skor kritis product moment, ataupun skor r tabel.
2. Patokan skor batas penentu juga dapat menentukan data reliable, contohnya skor 0,6 ditafsir mempunyai reliabilitas yang cukup, sedangkan skor 0,7 ditafsir bisa diterima dan skor lebih besar dari 0,8 ditafsir baik. Para peneliti terdahulu yang sudah memiliki pengalaman menganjurkan menggunakan skor pada tabel ini sebagai patokan :

Tabel 3.3 Daftar Interpretasi Koefisien r

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Wibowo, 2012:53)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah skor residu(perbedaan yang ada) yang diteliti mempunyai skor distribusi normal atau tidak merupakan maksud dari

dilakukannya uji normalitas. Skor residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang jika diilustrasikan akan terlihat bentuk lonceng (*bell shaped curve*) (Wibowo, 2012: 61). Model P-Plot yang berdistribusi normal ketika titik-titik berada di area sekitar garis yang membentuk garis lurus diagonal.

3.6.3.2 Uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut (Wibowo, 2012: 69), agar dapat memastikan data telah berdistribusi normal maka dapat dibandingkan nilai kuantitatif dengan uji perhitungan numeric yang merupakan uji yang berguna untuk mengambil keputusan yang pasti dan tidak menyimpang. Ketika tingkat signifikansi *kolmogorov-smirnov* > 0,05 mampu diputuskan data telah berdistribusi normal.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah ada korelasi/hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang menciptakan persamaan regresi atau tidak maka diperlukan multikolinearitas yang dapat dilihat dengan membandingkan skor hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil analisis regresi dalam penelitian. Suatu model bisa dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas ketika skor *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 yang terlihat pada tabel Coefficients. (Wibowo, 2012: 93)

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dinyatakan mempunyai masalah heteroskedastisitas ketika variaan variabel pada model tersebut tidak sama (Wibowo, 2012: 93). Untuk mengetahui ada atau tidak gejala heteroskedastisitas maka diambil uji dengan

metode *Spearman Rho* dengan cara mengorelasikan skor absolut residualnya pada masing-masing variabel independen. Model regresi dinyatakan mempunyai gejala heteroskedastisitas ketiika uji *Spearman"s Rho* menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Sedangkan ketika menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 bisa di simpulkan model regresi tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas (Wibowo, 2013: 71).

3.6.4 Uji Pengaruh

3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka diperlukan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perhitungan berikut :

Rumus 3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Sumber: (Wibowo, 2012:127)

Keterangan :

Produktivitas kerja = Y

Nilai konstanta = a

Nilai koefisien regresi = b

Keterampilan kerja = x1

Disiplin kerja = x2

Komunikasi = x3

Kesalahan penganggu = ε

3.6.4.2 Analisis Determinasi (R2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pada model regresi secara bersamaan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien yang muncul untuk mengetahui seberapa jauh model yang dihasilkan mampu menjelaskan keadaan yang sesungguhnya. Koefisien yang muncul tersebut disebut juga sebagai besaran jumlah bagian ataupun persentase keragaman Y yang telah dijelaskan oleh X. Disimpulkan bahwa untuk menguji dan menghitung porsi besaran pengaruh variabel bebas(X) terhadap variabel terikat(Y).(Wibowo, 2012: 135)

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji Regresi Parsial (Uji - t)

Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen maka dipakai uji-t yang mengambil tingkat sifnifikansi 5% nilai t hitung pada setiap koeifisien regresi dan membandingkan pada skor t tabel. Ketika hasil t hitung > t tabel ataupun prob-sig < α = 5% dapat dinyatakan setiap variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen.(Wibowo, 2012: 133)

$$t\ hitung = \frac{bi}{Sbi}$$

Rumus 3.5. Uji-t

Sumber: (Kurniawan & Yuniarto, 2016: 96)

Keterangan :

Bi = Koefisien regresi variabel independen ke i.

Sbi = Standar error koefisien regresi variabel independen ke i.

Menurut (Wibowo, 2012:135), tahap untuk memperoleh hasil dan juga menganalisisnya dirangkum dalam :

1. Menentukan hipotesisnya
2. Menetapkan tingkat signifikansinya (sig 0,05)
3. Memastikan nilaidari t tabel
4. Membandingkan hasil nilai t hitung dengan t tabel
5. Menyimpulkan dengan persyaratan :
   a. t hitung > t tabel maka hipotesis diterima dan menolak Ho.
   b. P value(sig) < 0,05 maka hipotesis diterima dan menolak Ho.

3.6.5.2 Uji Regresi Simultan (Uji - F)

Untuk melihat pengaruh sifnifikan secara bersamaan dari variabel independen terhadap variabel dependen maka dipakai uji-F yang mengambil tingkat sifnifikansi 5% skor F hitung pada setiap koefisien regresi dan membandingkan pada skor F tabel. Ketika hasil F hitung > F tabel ataupun prob-sig < α = 5% dapat dinyatakan variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh pada variabel dependen.(Wibowo, 2012: 133)

$$F\ hitung = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.6. *Uji-F*

Sumber: (Kurniawan & Yuniarto, 2016:97)

Keterangan :

Korelasi determinasi = R2

Jumlah data atau kasus = n

Jumlah variabel independen = k

Menurut (Wibowo, 2012:135), tahap untuk memperoleh hasil dan juga menganalisisnya dirangkum dalam :

1. Menentukan hipotesisnya
2. Menetapkan tingkat signifikansinya(Sig 0,05)
3. Memastikan nilaidari F tabel
4. Membandingkan hasil nilai F hitung dengan F Tabel
5. Menyimpulkan dengan persyaratan :
    a. F hitung > F tabel maka hipotesis diterima dan menolak Ho.
    b. P value(Sig) < 0,05, maka hipotesis diterima dan menolak Ho.

3.8 Lokasi dan jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Venturindo Jaya Batam yang bertempat pada SM Business Centre Blok B, Jalan Yos Sudarso, Batu Ampar.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Untuk melakukan pengujian ini, peneliti membutuhkan waktu dari Oktober 2019 hingga Februari 2020. Jadwal untuk penelitian ini dirangkum dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Perancangan																				
Studi Pustaka																				
Penyusunan Penelitian																				
Penyusunan Kuesioner																				
Penyebaran Kuesioner																				
Pengolahan Data																				
Bimbingan Penelitian																				
Penyelesaian Skripsi																				

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian