

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK,
WITEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

KEMALA KARINA

1801280024



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM
MEDAN
2022**

Persembahan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah Ini Penulis Persembahkan Kepada Keluarga dan dari semua partisipasi orang baik

Ayahanda Irvan

Ibunda Safina Rabuana

Kakakanda Nesa Wasita

Abangda Ervin Kastari

Dan,

Sahabat-Sahabat Seperjuangan

Terimakasih kepada diriku yang telah berjuang sampai detik ini,

Semoga aku akan mengingat terus masa-masa indah ini.

*“Bukan tentang siapa yang pertama,
Tetapi tentang siapa yang mau memulai, berusaha,
Dan mengerjakannya sampai akhir.”*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama: Kemala Karina

Npm : 1801280024

Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK, WITEL MEDAN”**, merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 19 September 2022

Yang Menyatakan



Kemala Karina

1801280024

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

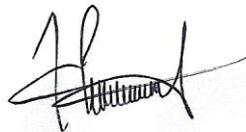
PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK,
WITEL MEDAN

Oleh :

KEMALA KARINA
NPM: 1801280024

*Telah selesai bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini
telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 17 - September 2022
Pembimbing



Alfi Amalia, M.EI

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 7 September 2022

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikanSeperlunya terhadap skripsi mahasiswi **Kemala Karina** yang berjudul "**Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan**" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan disidang Munaqasah untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S1) Dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing Skripsi



Alfi Amalia, M.EI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diia menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S,Pd.,M.Si
Dosen Pembimbing : Alfi Amalia, M.EI

Nama Mahasiswa : **Kemala Karina**
Npm : **1801280024**
Semester : **VIII**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
03-08-2022	BAB IV - Perbaikan Kuesioner penelitian		
03-08-2022	BAB IV - Perbaikan Karakteristik Responde		
20-08-22	BAB IV - Data yang disajikan diperbaiki kembali		
24-08-2022	BAB IV - Rincikan kembali pembahasan dari data penelitian agar hasilnya jelas		

Medan, 17. september 2022



Diketahui/Disetujui
Dekan

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing Skripsi

Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Isra Hayati ,S,Pd.,M.Si

Alfi Amalia, M.EI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Silta menjwab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://twitter.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S,Pd.,M.Si
Dosen Pembimbing : Alfi Amalia, M.EI

Nama Mahasiswa : **Kemala Karina**
Npm : **1801280024**
Semester : **VIII**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
15 / 09 - 2022	BAB IV & BAB V - untuk tabel hasil usakaban lebih diperhatikan dan di kapiikan kembali agar tidak terputus		
15 / 09 - 2022	- untuk bab IV & BAB V sudah baik, untuk penulisan dan typo lebih diperhatikan dan diratakan.		
17 / 09 - 2022	- Acc Untuk sidang Munqasyah.		

Medan, 17 September 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan
Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S, Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Alfi Amalia, M.EI

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Kemala Karina**
NPM : **1801280024**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK, WITEL MEDAN**

Medan, ~~17~~ September 2022

Pembimbing

Alfi Amalia, M.EI

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : **Kemala Karina**
NPM : **1801280024**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAAN PADA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK, WITEL MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 17 September 2022

Pembimbing



Alfi Amalia, M.EI

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Kemala Karina
NPM : 1801280024
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 04/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE, MM

PENGUJI II : Isra Hayati, S.Pd.,M.Si

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor: 158 th. 1987
Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf- huruf Arab dengan huruf- huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem kosonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkandengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
---	-----	---	----

ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah		Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

1. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong:

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
—			

و	ḍammah	U	U
---	--------	---	---

b. vocal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Z	Nama	Gabungan Huruf	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : كَتَبَ
- Fa'ala : فَعَلَ
- Kaifa : كَيْفَ

a. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
---	---------------	---	---------------------

و ـ و	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas
-------------	----------------	---	---------------------

Contoh : āla : زال : Ramā : مار : Qīla : قزل

b. Tamarbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat *fathah*, *kasrah* dan

«*ammah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh :

· *raudah al-afāl -raudatul afāl*: لروضة الالظنا

لمدينها المنورة: *al-munawwarah al-Madī alḥah*: طلحة

c. Syaddah(tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- rabbanā: ربنا

- nazzala: نزل

- al-birr: البير

- al-hajj: الحج

- nu'ima: نع

-

d. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas katasandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti olehhuruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf*syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuaidengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang samadengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf*qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang

digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.
Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata

Sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan
dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجال

e. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: ناخذون
- an-nau': النوع
- syai'un: شيء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

f. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata

tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

g. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamamuhammadunillarasūl
- Innaawwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihial-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain

sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf capital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafathunqarib
- Lillahial-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in'alim

h. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

Abstrak

Kemala Karina, 1801280024, “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan”.

Di dalam dunia kerja, komunikasi harus diperhatikan agar nantinya tercipta disiplin kerja yang baik dan kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik penarikan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data juga menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden dengan mengambil seluruh karyawan. Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 24.0 menunjukkan bahwa variabel (X1) komunikasi internal memiliki t hitung sebesar $1,197 < t$ tabel $1,697$. Setelah itu nilai signifikan pada variabel (X1) $0,242 > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel (X2) disiplin kerja dapat dilihat dari t hitung sebesar $3,003 > t$ tabel $1,697$. Setelah itu nilai signifikan pada variabel (X2) $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Dan nilai koefisien determinan R pada penelitian ini sebesar $0,728$ dengan nilai R square sebesar $0,529$ maka dapat disimpulkan variabel independen terhadap dependen sebesar $52,9$ ($0,529 \times 100\%$) sedangkan sisanya $47,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Kemala Karina, 1801280024, “The Influence of Internal Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan”.

In the world of work, communication must be considered in order to create good work discipline and optimal employee performance. This study aims to analyze the effect of internal communication and work discipline on employee performance. In this study using a quantitative descriptive analysis approach. The research method is based on the philosophy of positivism which is used to examine a particular population or sample, sampling techniques are generally carried out randomly, data collection also uses research instruments, quantitative data analysis with the aim of testing predetermined hypotheses. This research method uses a quantitative approach, the number of samples in this study is 30 respondents by taking all employees. The results of data analysis using SPSS 24.0 show that the internal communication variable (X1) has a t count of $1.197 < t$ table of 1.697. After that, the significant value in the variable (X1) is $0.242 > 0.05$, then H_0 is accepted, H_1 is rejected. So, it can be concluded that the internal communication variable has no significant effect on employee performance. For the variable (X2) work discipline can be seen from the t count of $3,003 > t$ table of 1,697. After that the significant value on the variable (X2) is $0.006 < 0.05$, then H_0 is rejected, H_1 is accepted. So, it can be concluded that the independent variable has a partial effect on the dependent variable. And the value of the coefficient of determination R in this study is 0.728 with an R square value of 0.529, it can be said that the independent variable on dependence is 52.9 ($0.529 \times 100\%$) while the remaining 47.1% is influenced by other variables.

Keywords: *Internal Communication, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamual'aikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis atas kehadiran Allah SWT, yang telah memeberikan banyak nikmat dan karunianya kepada kita semua sehingga kita masih diberikan kesehatan jasmani maupun rohani. Satu dari sekian banyak kenikamatannya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa pula shalawat beriringkan salam kepada Baginda Rasulullah kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, segala upaya maksimal telah penulis berikan untuk mendapatkan hasil yang terbaik agar kelak dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan. Penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun do'a yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini :

1. Teristimewa untuk Kedua Orang Tua tercinta yaitu, Ayahanda Irvan Dan Ibunda Safina Rabuana Pane yang telah mendidik dan telah memberikan banyak motivasi baik materi maupun non materi, serta Saudara Kandung penulis yaitu, Kakak Nesa Wasita dan Abang Ervin Kastari yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, SPd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE,Sy.M.Si selaku Sekertaris Jurusan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Alfi Amalia, M.EI selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini agar menjadi lebih baik dalam penyusunannya.
9. Seluruh Staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
10. Seluruh pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, khususnya *Divisi Finance Service*, terutama kepada Ibu Hida Triwarance, ST yang memberikan banyak bantuan bagi saya dalam melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Sahabat yang Paling Berharga di hidup penulis yaitu, Dita Muhayya dan Salsa Billa Fitri Fachri Hasibuan yang selalu bersama sampai saat ini dan terus memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung dan Jeon Jungkook yang tergabung dalam grup musik kesayangan penulis yaitu BTS karena telah memberikan motivasi dan karya yang sangat indah, serta dua grup yang penulis juga sukai yaitu TXT dan ENHYPEN yang menjadi penyemangat disaat penulis sedang dalam masa-masa pengerjaan skripsi ini.
13. Teman Seperjuangan penyelesaian skripsi sekaligus Sahabat dari masa putih abu-abu yaitu, Astari Yolanda, Nia Rahmadhani dan Lailan Sabrina

yang selalu menemani di saat hari-hari berubah jingga ataupun biru cerah, saling *enjoyness* tapi tetap menyelesaikan skripsi dengan baik untuk masa depan yang baik pula.

14. Sahabat Sepanjang Masa yaitu, Sekar Sari Septina dan Nur Hafifah Adha yang telah memberikan banyak semangat dan doa kepada penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
15. Dan juga semua anak MBS A1 Pagi yang tidak bisa semua disebutkan namanya karena mereka yang selalu membuat panik sekaligus menghibur pada masa perkuliahan sampai masa pengerjaan skripsi ini, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis yang juga tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih penulis sendiri.

Medan, 17 September 2022

Penulis

KEMALA KARINA

1801280024

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Batasan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Pustaka.....	7
B. Kajian Penelitian Yang Terdahulu	16
C. Kerangka Pemikiran.....	19
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan Penelitian	22
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	22
C. Populasi Dan Sampel	23
D. Variable Penelitian Dan Definisi Operasional Penelitian	24
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Instrumen Pengumpulan Data	28
G. Uji Prasyarat.....	30
H. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Institusi	34
B. Deskripsi Karakteristik Responden	38
C. Hasil Penelitian	39
D. Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1	Kajian Penelitian Yang Terdahulu	16
Tabel 2	Waktu Penelitian	23
Tabel 3	Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 4	Pengukuran Skala Likert.....	28
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel	38
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel.....	39
Tabel 7	Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	41
Tabel 8	Regresi Linear Berganda	42
Tabel 9	Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
Tabel 11	Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 12	Hasil Uji Hipotesis Uji T	47
Tabel 13	Hasil Uji Hipotesis Uji F.....	48
Tabel 14	Hasil Uji Hipotesis Uji R^2	49

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1	Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 2	Logo Telkom.....	36
Gambar 3	Bagan Struktur Organisasi PT. Telkom 2022	37
Gambar 4	Gambar Hasil Uji Normalitas <i>Ordinary Least Square</i> (OLS)	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan seseorang dalam berkomunikasi sangat menentukan keberhasilan dan pertumbuhan di dalam kehidupan bersosial. Setiap individu selalu berkomunikasi, dari saat mereka masih balita hingga dewasa tujuannya adalah manusia berkeinginan menerima informasi dan ingin saling bertukar informasi dari orang lain. Hal itu disebabkan karena manusia ingin memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai makhluk sosial, sehingga manusia saling bekerjasama dan berketergantungan satu sama lain untuk mencapai tujuannya.

Komunikasi merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan berkomunikasi saat menyampaikan pesan kepada seseorang dan seseorang itu dapat memahami dengan jelas pesan tersebut menjadi peran penting dalam seseorang menjalankan aktivitas bersosial. Begitu pula di dalam dunia kerja, komunikasi harus diperhatikan agar nantinya tercipta disiplin kerja yang baik.

Komunikasi yang tidak lancar sering kali menimbulkan berbagai masalah, dikarenakan komunikasi bukan hanya sekedar proses bertukar informasi antara komunikator dan komunikan saja akan tetapi komunikasi dilakukan atas dasar pencapaian kepentingan bersama untuk tercapainya tujuan organisasi. Masih banyak ditemukan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka dari itu komunikasi sangat mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Menurut (Endang, 2010) menyatakan komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik. (Siswandi, 2010) menyatakan komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks yaitu, komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*).

Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat juga berlangsung antara pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. komunikasi internal memiliki tujuan memfokuskan pembicaraan untuk membangun kedekatan internal, kemudian menyampaikan dan menerima pendapat yang akhirnya menimbulkan *feedback* atau timbal balik. Selain itu, komunikasi internal dalam perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terdapat di perusahaan tersebut. Dengan adanya komunikasi internal setiap SDM bisa mengeluarkan pendapat, saran, hingga ide-ide baru bagi perusahaan yang akan didiskusikan secara dua arah dengan anggota lain. Hal tersebut secara tidak langsung dapat mengasah kemampuan SDM untuk berpikir kritis dan berketerampilan dalam kinerja kerjanya.

Menurut (Sondang P. Siagian, 2002) menyatakan di dalam komunikasi internal baik secara *vertical*, *horizontal* maupun *diagonal* sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antara karyawan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Komunikasi organisasi yang baik dan efektif merupakan mediator untuk kedisiplinan kerja karyawan yang mendukung kerja sama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan perusahaan, sehingga komunikasi organisasi tersebut dapat membuat kinerja karyawan menjadi maksimal.

Menurut Robert Bacal yang dikutip oleh (Melia Excelsa, 2017) yang mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kerja pada karyawan. Dengan diterapkannya disiplin kerja pada karyawan, maka akan timbul dalam diri karyawan tersebut mental yang baik, perubahan dalam berperilaku dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan atau pada ketepatan jam kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu bentuk komunikasi verbal dimana komunikasi itu disampaikan

secara lisan. Setiap perusahaan memiliki peraturannya masing-masing dalam membangun suasana kerja yang nyaman. Untuk itu diperlukannya peran atasan (pemimpin) dalam berkomunikasi untuk mengatur setiap karyawan agar tetap bisa menciptakan ketertiban di dalam dunia kerja dan terjalinnya suasana kerja yang kondusif.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku dimana kedisiplinan saat ini menjadi acuan untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan agar dapat memenuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan perusahaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik terhadap setiap karyawan.

Kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan kinerja kerja dimana perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawannya untuk visi dan misi yang ingin dicapai. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian seseorang saat melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi atau badan perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan perintah dan petunjuk mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab didalam setiap pekerjaan.

Menurut (Supriyono 2010) yang dikutip oleh (Febrianti.S R, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. (Mangkunegara Anwar Prabu, 2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, suatu organisasi sangat dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawannya dengan harus saling bekerja sama dalam menyusun rencana kerja, mengelola dan menjalankan strategi bisnis organisasinya. Untuk mewujudkan itu semua, maka diperlukan suatu kebersamaan dari anggota, yaitu

pihak-pihak internal di dalam perusahaan. Dengan menyatunya anggota perusahaan bisa menghasilkan baik itu kekompakan, kekuatan dan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, (Telkom) Witel Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa Layanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Dan Jaringan Telekomunikasi Indonesia. Kegiatan usaha Telkom bertumbuh dan berubah dengan seiring berjalannya dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi *legacy* yang sudah ada. Telkom Witel Medan sendiri beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin Sh No.13, Perintis Kec. Medan Timur, Kota Medan Sumatera Utara. (Telkom Indonesia, 2020)

Adapun fenomena-fenomena yang dihadapi oleh perusahaan yaitu, kurangnya kesadaran diri akan kewajiban menjalankan tugas/pekerjaan, dimana masih ditemui banyaknya karyawan yang tidak mengikuti ketentuan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, seperti, kurang tertibnya karyawan saat memasuki jam kantor, minimnya komunikasi yang dapat membangun semangat karyawan karena tidak sering diadakannya *briefing/apel* pagi, para karyawan yang bersantai jika atasan sedang tidak berada diruangan dan karyawan yang masih mencampuradukkan hal-hal diluar urusan kerja di saat masih dalam situasi jam kerja.

Kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan terhadap peraturan perusahaan inilah yang mengakibatkan berkurangnya norma kesadaran dalam mengikuti prosedur kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan peneliti ingin berusaha agar perusahaan bisa meningkatkan komunikasi internal dengan cara meningkatkan intensitas dan kejelasan tersebut. Sehingga peningkatan komunikasi internal ini diharapkan bisa menciptakan konsistensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kehidupan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh**

Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan yang masih tidak menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Minimnya komunikasi diantara setiap karyawan yang menimbulkan ketidakefektifan dalam menjalankan kegiatan berorganisasi.
3. Beberapa karyawan yang kurang memiliki kesadaran atas kewajiban dalam tugas dan tanggung jawab pada bidang yang sudah ditentukan.
4. Mencampurkan masalah eksternal kedalam ruang lingkup kerja.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penelitian ini perlu dibatasi pada :

1. Responden yang diteliti adalah karyawan, PT. Telkom Witel Medan.
2. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Telkom Witel Medan?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Telkom Witel Medan?
3. Apakah komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Telkom Witel Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Medan.
3. Untuk mengetahui komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang bisa digunakan untuk pengembangan lembaga, sehingga hasil penelitian ini nantinya akan sangat berguna bagi pimpinan untuk pembuatan keputusan di dalam perusahaan dalam menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta bagi sarana untuk latihan berfikir secara logis dan sistematis.

3. Manfaat Penelitian Lain

Sebagai pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Komunikasi Internal

a. Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi merupakan kebutuhan dasar bagi manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari di dalam bermasyarakat, di organisasi, di instansi maupun di mana saja. Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu, sangat berpengaruh di dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran komunikasi sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. (Fachrezi & Khair, 2020)

Menurut (Effendy, 2008) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk memperoleh sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi perusahaan atau instansi terbagi atas dua konteks yaitu, komunikasi di dalam perusahaan (Komunikasi Internal) dan komunikasi di luar perusahaan (Komunikasi Eksternal). Menurut (Romli & Khomsahrial, 2011) komunikasi internal organisasi merupakan proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan sebagainya. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. (Fransiska & Tupti, 2020)

Dalam perspektif Islam, komunikasi disamping untuk mewujudkan hubungan secara *vertical* dengan Allah SWT, juga untuk menegakkan komunikasi secara horizontal terhadap sesama manusia. Komunikasi dengan sesama manusia terwujud melalui penekanan hubungan sosial yang disebut muamalah, yang tercermin dalam semua aspek kehidupan manusia, seperti sosial, budaya, politik, ekonomi, seni dan sebagainya. Dalam Al-Qur'an dan Hadits ditemukan berbagai

panduan agar komunikasi berjalan dengan baik dan efektif biasanya dapat diistilahkan sebagai kaidah, prinsip, atau etika berkomunikasi dalam perspektif Islam. Kaidah, prinsip, atau etika komunikasi Islam ini merupakan panduan bagi kaum Muslim dalam melakukan komunikasi, baik dalam komunikasi intrapersonal didalam pergaulan sehari hari. Adapun hukum dasar islam tentang berkomunikasi dalam prespektif islam di dalam Q.S An-Nisa (4) 9 :

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا

سَدِيدًا ﴿٩﴾

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Qaulan Sadida, perkataan yang benar” (QS.An-Nisa 4:9) Qaulan Sadidan berarti pembicaraan, ucapan, atau perkataan yang benar, baik dari segi substansi (materi, isi, pesan) maupun redaksi (tata bahasa).

(Andjani & Prianti, 2010) mengatakan bahwa komunikasi internal dianggap sebagai salah satu solusi dalam memecahkan permasalahan internal yang ada dalam suatu perusahaan, dimana komunikasi internal dimulai dengan memperbaiki hubungan karyawan dengan atasan ataupun sebaliknya dan hubungan sesama karyawan. (Argenti, 2013) mengatakan bahwa komunikasi internal pada intinya menciptakan suasana saling menghormati sesama karyawan dalam suatu organisasi. Karena itu bila dalam suatu perusahaan tidak ada komunikasi internal yang baik, maka dapat menimbulkan masalah atau salah pengertian antara atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan, yang akan memengaruhi kehidupan oraganisasi dan dapat berdampak negatif terhadap perjalanan perusahaan tersebut.

b. Indikator Komunikasi Internal

Menurut (Robbins & Stephen, 2008) mengatakan bahwa salah satu kekuatan yang paling menghambat suksesnya kinerja karyawan adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif akan mudah bagi pegawai

untuk bisa bertahan bekerja dilingkungannya. Indikator pengukuran komunikasi dalam organisasi (Jones & Chirstoper, 2006) :

1. Umpan balik individu

Umpan balik individu merupakan tanggapan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mengenai kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perusahaan akan memberikan *reward* dan sebaliknya jika karyawan melakukan kesalahan maka perusahaan akan memberikan teguran atau *punishment*.

2. Komunikasi supervisi

Informasi yang berasal dari atasan (supervisi) untuk bawahan. informasi yang disampaikan oleh atasan dapat berupa pengarahan, pelaksanaan, tugas, instruksi pekerjaan, informasi kebijakan, dan umpan balik kinerja.

3. Komunikasi dari bawah

Informasi yan berasal dari bawahan kepada atasan. Komunikasi ini sebagai peluang untuk mengungkapkan ide-ide, saran maupun pengaduan.

4. Komunikasi horizontal

Komunikasi antar individu atau kelompok pada jenjang yaang sama didalam suatu organisasi sehingga dapat bertukar informasi sesama rekan kerja dalam memecahkan suatu permasalahan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003:193) dalam (Yanti, 2014) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas juga tanggung jawabnya. Karena hal itu karyawan akan menaati dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangankan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sebagaimana Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk

membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam. Adapun salah satu dasar hukum islam yang dimana Allah telah menyuruh kita untuk taat kepada-Nya serta Rasul-Nya. Disiplin adalah salah satu bentuk taat pada peraturan, terutama aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Hal tersebut diperkuat dengan adanya firman Allah dalam Surat An-Nisa ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ
 اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

Ayat diatas mengandung arti taat dan patuh pada peraturan (ketentuan allah SWT), disiplin, juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan (2009:193) dalam (Yanti, 2014) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Karena itu setiap perusahaan menginginkan komunikasi yang baik antar sesama pimpinan dan karyawan agar terciptanya disiplin kerja yang dinamis.

Menurut Tohardi (2002:393) dalam (Iga Mawarni Marpaung, 2014) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan

jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (Prabowo, 2020)

Menurut beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi tentang disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk harus memiliki sikap dan tingkah laku yang baik bagi perusahaan. Hal yang paling penting dalam menjaga hubungan di dalam kehidupan bersosial adalah *attitude* dan *manner* seseorang terhadap orang lain. Untuk tetap melangkah mengambil jalan kesuksesan seseorang tidak hanya harus bisa mempunyai sikap yang baik tetapi juga mampu berkomitmen pada apa yang dia pilih, karena dalam berkomitmen dalam pekerjaan adalah satu dari sekian banyaknya sikap dalam kedisiplinan.

b. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Dalam pelaksanaannya disiplin kerja membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang di utarakan oleh (Mangkunegara Anwar Prabu, 2005) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif, yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan karyawannya untuk mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, norma-norma yang berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif, yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan dengan sanksi yang berlaku.

Menurut (Febrianti.S R, 2017) dengan adanya bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar suasana organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepeduliannya karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan

5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Guntur & Letje, 2003) indikator-indikator pengukuran disiplin kerja antara lain, yaitu :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu dapat diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi :

- a. Kehadiran karyawan dalam jam masuk kerja
- b. Kepatuhan karyawan pada jam kerja
- c. Pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.

3. Disiplin dan tanggung jawab

Bentuk disiplin dan tanggung jawab tersebut meliputi :

- a) Penggunaan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya untuk menunjang kegiatan kantor
- b) Pemeliharaan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mashun, 2006) menyebutkan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planing* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Afandi & Bahri, 2020)

Menurut (Mangkunegara Anwar Prabu, 2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Jufrizen, 2018). Dalam kehidupan langkah awal terbaik yang sebaiknya dilakukan sebagai hamba Allah SWT maupun sebagai manusia yang mempunyai profesi pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah dapat melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self-assesment*). Didalam Al-Qur'an, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan definisi serta pemahaman baru tentang kinerja karyawan dalam arti sumber daya manusia yang merupakan suatu kemampuan karyawan mengenai hasil pekerjaan yang telah dicapai dan akan diukur untuk menentukan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja karyawan ini akan kembali ke tujuan awal yaitu untuk bisa mewujudkan cita-cita, sasaran, visi dan misi perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan di dalam organisasi perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor lingkungan, berdasarkan teori yang menurut (Notoadmodjo, 2015) dengan meningkatkan faktor kompensasi pekerja atau karyawan merupakan salah satu cara atau upaya meningkatkan faktor motivasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (M. Gusthy Ade, 2020) antara lain, yaitu :

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan peranan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruangan kerja.

5. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja, seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat berkerja dengan

baik dan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Dele Timple (2000), dalam (Ervin Kastari, 2018) terdapat dua faktor yang memengaruhi kinerja kerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang, budaya dan faktor variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan, rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya. (Mujiatun, 2015)

c. Indikator Kinerja Kerja

Menurut (Prof.Dr.Moeheriono, 2012) terdapat enam indikator kinerja namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut. Keenam indikator tersebut yaitu :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dan penampilan untuk bekerja ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan (dalam istilah jumlah unit), jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu pekerjaan diselesaikan pada awal waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi harus mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan atau meminta turut campurnya orang lain untuk menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen organisasi

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi serta tanggung jawab karyawan tersebut dengan organisasinya.

B. Kajian Penelitian Yang Terdahulu

Adapun beberapa hasil penelitian yang terdahulu agar bisa menjadi landasan teori, sehingga penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan perbandingan maupun acuan bagi peneliti, antara lain :

Tabel 1

Kajian Penelitian yang Terdahulu

Nama Peneliti (tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Galih Bayu Aji (2019)	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja pada PT. Pengiriman Hyper Mega Jakarta	-Komunikasi Internal -Etika Kerja -Kinerja Karyawan -Disiplin Kerja	-Komunikasi internal dan moderasi disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan -Etika dan disiplin kerja berpengaruh

			positif terhadap kinerja kerja
Herman Sjahruddin (2018)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Makassar	-Komunikasi Internal -Disiplin Kerja -Kinerja Pegawai	Komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simulatan maupun parsial
Ethika Maria Krissanti (2017)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Wawa Husada	-Komunikasi Internal -Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan	Komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
R. Sasti Vidia (2017)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Unit Terminal Petikemas Makassar	-Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dipta Adi Prwatya (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi	-Disiplin Kerja -Budaya Organisasi -Kinerja Karyawan	- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan -Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--------------------------	---	--	--

Rangkuman dari beberapa penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan beberapa persamaan dan perbedaan yang memberikan penelitian ini memiliki kelebihan untuk diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengkaji tentang komunikasi internal. Metode yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif berdasarkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.
Persamaan metodologi penelitian juga terdapat dalam teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, uji validitas, uji reliabilitas dan triangulasi sumber.
Persamaan hasil penelitian komunikasi internal dan disiplin kerja rata-rata berpengaruh signifikan (positif).
2. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada beberapa variabel, lokasi dan bidang kajiannya.
Variabel yang peneliti ajukan adalah komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di kota Medan, Sumatera Utara. sebaliknya penelitian yang relevan banyak dilakukan di Jawa khususnya di kota Makassar, Jakarta dan Purwodadi.

Perbedaan lainnya adalah dilihat dari bidang kajiannya, dimana penelitian yang relevan rata-rata melakukan penelitiannya hanya bertujuan menjelaskan pengaruh komunikasi internal, sedangkan peneliti ingin meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi internal dalam kedisiplinan dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

C. Kerangka Pemikiran

Komunikasi merupakan kebutuhan sosial yang penting di dalam berorganisasi, dimana komunikasi bukan hanya fleksibel tetapi juga kontekstual. Maksud dari komunikasi fleksibel adalah saat kita berkomunikasi kepada orang lain kita mampu untuk menyesuaikan diri dengan lawan bicara kita. Saat berkomunikasi dengan seseorang penyesuaian diri sangat diperlukan untuk siapa kita berkomunikasi dan dengan siapa lawan bicara yang kita hadapi. Tidak hanya fleksibilitas yang diperlukan di dalam berkomunikasi, saat berbicara dengan orang lain juga harus memiliki kontekstual yang dimana merupakan suatu tema, pokok, inti, dan tujuan. Semakin sesuai pokok pembicaraan kita kepada orang lain, maka komunikasi akan semakin efektif komunikasi yang kita bangun.

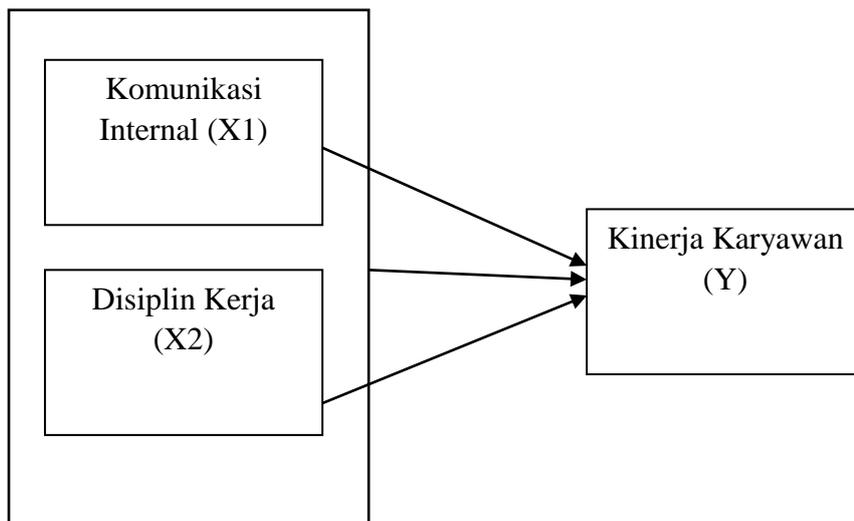
Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat juga berlangsung antara pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan sesama bawahan. komunikasi internal memiliki tujuan memfokuskan pembicaraan untuk membangun kedekatan internal, untuk menyelaraskan pemahaman di dalam berorganisasi dan menjaga hubungan agar saling terbuka dalam hal pekerjaan

Komunikasi internal mempengaruhi kedisiplinan kerja karena disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk bisa mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan agar bisa menaati peraturan dan norma-norma perusahaan.

Selain komunikasi internal yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja, komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi di dalam organisasi juga merupakan aspek sebagai mediator dalam mencapai kinerja yang baik untuk bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan..

Komunikasi dalam organisasi sangat penting agar tidak terjadinya kesalahan dalam penyampaian informasi dan kesalahpahaman antar sesama anggota dalam suatu organisasi dimana untuk kembali menciptakan tujuan organisasi tersebut. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian seseorang saat melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi atau badan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan perintah dan petunjuk mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab didalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan konsep pemikiran diatas, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Pengaruh secara signifikan (sendiri-sendiri ; X1 dan X2 terhadap Y)

Pengaruh secara simultan (bersama-sama ; X1 dan X2 terhadap Y)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis (Kuncoro Mudrajad, 2009) merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik.

Berdasarkan kajian-kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Ada Pengaruh Komunikasi Internal Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Witel Medan
- H0 : Tidak ada Pengaruh Komunikasi Internal Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Witel Medan
- H2 : Ada Pengaruh Secara Disiplin Kerja Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Witel Medan
- H0 : Tidak Ada Pengaruh Disiplin Kerja Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Witel Medan
- H3 : Ada Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Witel Medan
- H0 : Tidak ada Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Witel Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dipaparkan dalam bukunya (Sugiyono, 2014) mendefinisikan bahwa metode penelitian bisnis dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Menurut (Ali Mushon, 2006) analisis data adalah salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2014) Penelitian asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini menganalisis Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.

Dalam metode penelitian atau pendekatan penelitian yang dilakukan untuk penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik penarikan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data juga menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2014)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan, JL. Prof. HM. Yamin Sh No.13, Printis Kec. Medan Timur, Kota Medan Sumatera Utara. Waktu Penelitian dimulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan September 2022. Untuk Rincian pelaksanaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Tabel Waktu Penelitian Pada PT. Telkom 2022

No	Kegiatan penelitian	Waktu penelaitain											
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep	Okt			
		1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul												
2	Pra riset												
3	Penulisan proposal												
4	Seminar proposal												
5	Pengolahan data												
6	Bimbingan skripsi												
7	Pengesahaan skripsi												
8	Siding meja hijau												

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang pada Kantor Telkom Witel Medan yang berjumlah 30 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut (Wiratna Sujarweni, 2016) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam hal ini peneliti menentukan metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. “sampling jenuh atau sensus menurut (Sugiyono, 2014) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus.”

Maka dari itu, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada Kantor Telkom Witel Medan yang berjumlah 30 orang karyawan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun macam-macam dari variabel yang dapat dibedakan menjadi :

a. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu :

X1 : Komunikasi Internal

X2 : Disiplin Kerja

b. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Adapun variabel terikat (Y) dari penelitian ini yaitu:

Y : Kinerja Karyawan

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

a. Komunikasi Internal (X1)

Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat juga berlangsung antara pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. komunikasi internal memiliki tujuan memfokuskan pembicaraan untuk membangun kedekatan internal, kemudian menyampaikan dan menerima pendapat yang akhirnya menimbulkan *feedback* atau timbal balik. Adapun bentuk komunikasi internal ialah seperti perintah, intruksi, maupun prosedur yang harus dijalankan karyawan.

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Robert Bacal yang dikutip oleh (Melia Excelsa, 2017) yang mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kerja pada karyawan. Disiplin juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota karyawan memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran diri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi atau badan perusahaan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

(Mangkunegara Anwar Prabu, 2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Komunikasi Internal (X ₁)	Umpan Balik Individu	Umpan balik individu merupakan tanggapan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mengenai kinerjanya. Ada dua hal dari umpan balik individu ini yang biasanya ditimbulkan yaitu antara <i>reward</i> atau <i>punishment</i> .	(Jones & Chirstoper, 2006)
	Komunikasi	Informasi dari	

	Keatas	atasan (supervisi) untuk bawahan.informasi yang disampaikan oleh atasan biasanya berupa pengarahan, pelaksanaan, tugas, instruksi pekerjaan, informasi kebijakan, dan umpan balik kinerja.	
	Komunikasi Kebawah	Informasi yang berasal dari bawahan kepada atasan. Komunikasi ini sebagai peluang untuk mengungkapkan ide-ide, saran, ataupun pengaduan	
	Komunikasi Horizontal	Komunikasi antar individu atau kelompok pada jenjang yang sama didalam suatu organisasi sehingga dapat bertukar informasi dan dapat memecahkan suatu permasalahan	

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data lapangan. Dalam penelitian ada beberapa teknik umum yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan umpan balik pengukuran tersebut.

2. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Adapun gambaran dari setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

(Sugiyono, 2014)

3. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2014) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap dari variabel yang diteliti secara tepat. Perhitungan dari setiap butir item menggunakan rumus. Adapun rumus uji validitas sebagai berikut :

Rumus statistik untuk pengujian validitas.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n : jumlah responden

$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\Sigma x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel X dan Y

1. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah untuk menguji tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, maka semakin stabil pula pengukur tersebut. Tes ini digunakan atau dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel dikatakan *reliable* (layak) digunakan untuk penelitian.

Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ_1^2 : varians total

Kriteria pengujinya :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

G. Uji Prasyarat

Teknik analisis dan uji-uji statistik yang akan di gunakan untuk penelitian ini adalah, regresi linier berganda dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut :

1. Regresi linear berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : kinerja

a : konstanta

b_1b_2 : besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 : komunikasi

X_2 : disiplin

2. Uji Asumsi Klasik

Diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan dengan menguji ada atau tidaknya gejala-gejala normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadinya penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS), uji asumsi klasik ini terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pemberntukan model. Mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi linier memiliki kesalahan yaitu mempunyai varian yang sama atau tidak dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi heteroskedastisitas dideteksi dengan uji Gletsjer yaitu dengan melakukan regresi antara lain residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan dan menentukan persamaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidak signifikan.

H. Teknik Analisis Data

Uji hipotesis adalah suatu metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun beberapa uji hipotesis yaitu ialah :

1. Uji Statistik t (uji parsial)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau $H_0 : b_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Statistik F

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 \dots = b_k = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = 1 \quad b_2 = 2 \quad \dots \quad b_k = 1 \quad 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan analisis F dengan kriteria pengambilan keputusan.

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : koefisien determinasi

R : *R square*

100% : presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

PT. TELKOM, Tbk adalah Suatu Badan Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi. PT TELKOM menyediakan sarana dan jasa layanan Telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok daerah di seluruh Indonesia. Sejarah PT. TELKOM di Indonesia pertama kali berawal dari sebuah Badan Usaha Swasta penyediaan layanan pos dan telegraf yang didirikan kolonial Belanda pada tahun 1882. Pada tahun 1905 pemerintah kolonial Belanda mendirikan perusahaan Telekomunikasi sebanyak 38 (tiga puluh delapan) perusahaan. Kemudian Pada tahun 1906 pemerintah Hindia Belanda membentuk suatu jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (Post, Telegraph en Telephone Dienst/ PTT).

Pada tahun 1961 status jawatan diubah menjadi perusahaan negara pos dan telekomunikasi (pn postel). kemudian pada tahun 1965 pemerintah memisahkannya menjadi perusahaan negara pos dan giro (pn pos dan giro) dan perusahaan negara telekomunikasi (pn telekomunikasi). pada tahun 1974 perusahaan negara telekomunikasi disesuaikan menjadi perusahaan umum telekomunikasi (perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional dan internasional. pada tahun 1980 indonesia mendirikan suatu badan usaha untuk jasa telekomunikasi internasional yang bernama PT. Indonesian satellite corporation (indosat) yang terpisah dari perumtel. pada tahun 1989 pemerintah indonesia mengeluarkan UU No.3/1989 mengenai Telekomunikasi, yang isinya tentang peran swasta dalam penyelenggaraan Telekomunikasi. Pada tahun 1991 PERUMTEL berubah bentuk menjadi perusahaan perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan PP No.25/ 1991 sampai sekarang.

Perubahan di lingkungan PT. TELKOM Indonesia, Tbk terus berlanjut mulai dari perusahaan jawatan sampai perusahaan public. Perubahan-perubahan besar terjadi pada tahun 1995 meliputi :

(1) Restrukturisasi Internal; (2) Kerjasama Internal; (3) *Intial Publik Offering* (IPO). Jenis usaha PT. TELKOM Indonesia, Tbk adalah penyelenggara jasa Telekomunikasi dalam negeri dan bidang usaha terkait seperti jasa Sistem Telepon Bergerak (STBS) sirkuit pelanggan, teleks, penyewaan transpoder satelit, VSAT (*Verry Small Aperture Terminal*) dan jasa nilai tambah tertentu. Pada tanggal 1 Juli 1995 organisasi PT. TELKOM Indonesia, Tbk berhasil menrekstruktur jenis jasa Telekomunikasi menjadi 7 (tujuh) divisi regional dan satu divisi network yang keduanya mengelola bidang usaha utama. Divisi regional sebagai pengganti struktur WITEL yang memiliki daerah teritorial tertentu, namun hanya menyelenggarakan jasa telepon lokal dan mendapat bagian dari jasa Sambungan Langsung Internasional (SLJJ) dan Sambungan Langsung Internasional (SLI). Divisi network menyelenggarakan jasa Telekomunikasi jarak jauh.

2. Visi Misi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Visi : menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information, Media, Edutainment, dan Services* (TIMES) di kawasan regional.

Misi dari perusahaan Telkom antara lain :

- a. Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas dengan harga kompetitif
- b. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia

Visi dan misi ditetapkan berdasarkan keputusan komisaris PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk No.09/KEP/DK/2012 pada tanggal 30 Mei 2012, yaitu sebagai berikut :

- a. *Corporate Culture : The New Telkom Way*
- b. *Basic Belief : Always The Best*
- c. *Core Values : Solid, Speed, Smart*
- d. *Key Behaviors : Imagine, Focus, Action*



Gambar 2 : Logo TELKOM INDONESIA

Sumber : PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk,

Logo ini merupakan cerminan dari “*brand value*” baru yang selajutnya disebut dengan “*Life in Touch*” dan diperkuat dengan *tag line* baru pengganti “*committed 2U*” yakni “*the world in your hand*”. Bermakna “Dunia dalam Genggaman Anda” menyampaikan pesan bahwa PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk akan membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia.

Berikut adalah filosofi dari warna logo baru PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, yaitu :

Merah berarti Berani, Cinta, Energi, dan Ulet. Mencerminkan spirit perseroan untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan.

Putih berarti Suci, Damai, Cahaya, dan Bersatu Mencerminkan semangat Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.

Hitam merupakan Warna Dasar yang melambangkan kemauan keras.

3. Program Atau Kegiatan Usaha

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya Perseroan. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, Perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi:

Usaha Utama

1. Merencanakan, membangun, menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Mengembangkan, menyediakan, memasarkan atau menjual dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi dan informatika.

3. Melakukan investasi termasuk penyertaan modal pada perusahaan lainnya.

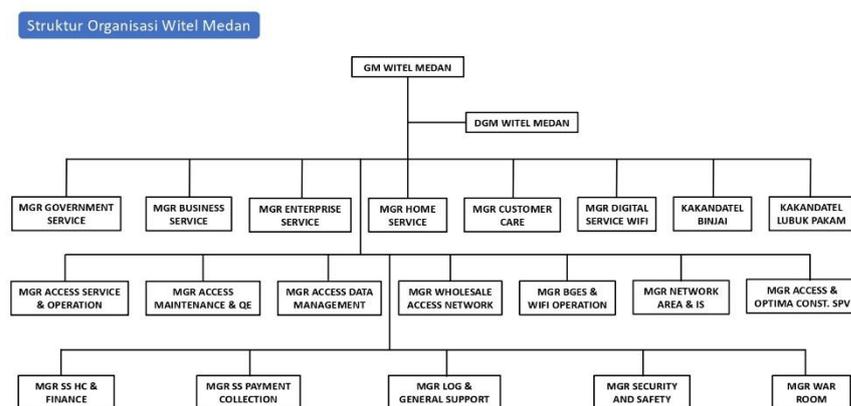
Usaha Penunjang

1. Menyediakan jasa transaksi pembayaran dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika.
2. Menjalankan kegiatan dan usaha lain dalam rangka mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki Perseroan, antara lain pemanfaatan aktiva tetap dan aktiva bergerak, fasilitas sistem informasi, fasilitas pendidikan dan pelatihan, fasilitas pemeliharaan dan perbaikan.

4. Struktur Organisasi

Dalam rangka melaksanakan tugas operasional perusahaan adanya struktur organisasi sangat diperlukan. Struktur organisasi merupakan kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, dan orang-orang yang menunjukkan pembagian delegasi tugas, kedudukan, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Bagan struktur organisasi pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Medan adalah :

Gambar 3
Bagan Struktur Organisasi PT. Telkom 2022



Sumber : Data Dari Perusahaan Telkom

B. Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden

Deskripsi penelitian merupakan suatu hal yang mendeskripsikan tentang identitas objek penelitian, atau responden. Responden adalah subjek penelitian yang berfungsi sebagai sumber memperoleh tanggapan dengan cara menanyai seseorang yang telah dipilih dan ditentukan oleh peneliti. (Amirin, 1995)

Pada penelitian yang dilakukan, jumlah responden atau sampel adalah sebanyak 30 sampel. Inilah yang nantinya akan dideskripsikan mulai dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Penelitian ini berlangsung selama 4 bulan yaitu Juni hingga September 2022. Dimana pengumpulan informasi dilakukan selama 2 bulan dan serta pengelolaan data dilakukan selama kurang lebih 2 bulan juga. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan telkom sebagai responden maka dapat diketahui setiap karakteristik karyawannya.

2. Jenis Kelamin Responden

Dari data yang masuk bisa dilihat jika responden yang mengisi kuesioner paling banyak berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Tabel berikut menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil karakteristik yang diberikan karyawan.

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Respdnen	
		Orang	Presentase (%)
1	Laki-Laki	6	20%
2	Perempuan	24	80%
	Total	30	100%

C. Hasil Penelitian

1. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi produk moment atau menggunakan *bivariate person*. Ukuran valid atau tidaknya item total suatu pertanyaan dapat dilihat dari output SPSS versi 24.0 berupa nilai item total statistik masing-masing butir angket.

Perhitungan validitas dengan membandingkan r_{Hitung} dengan r_{Tabel} , r_{Hitung} yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,3494 karena jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 dengan tingkat 5%. Apabila $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ ($r_{Hitung} > 0,3494$), maka item pernyataan dikatakan valid sebaliknya juga seperti itu, jika $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ maka item pernyataan dikatakan tidak valid.

Tabel 6

Tabel Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Variabel	Indikator	r_{Hitung}	r_{Tabel} 50% (40)	Keterangan
Komunikasi internal (X1)	X1.1	0,421	0,3494	Valid
	X1.2	0,436	0,3494	Valid
	X1.3	0,317	0,3494	Valid
	X1.4	0,483	0,3494	Valid
	X1.5	0,726	0,3494	Valid
	X1.6	0,397	0,3494	Valid
	X1.7	0,678	0,3494	Valid
	X1.8	0,529	0,3494	Valid

	X1.9	0,337	0,3494	Valid
	X1.10	0,129	0,3494	Tidak Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,265	0,3494	Tidak Valid
	X2.2	0,831	0,3494	Valid
	X2.3	0,554	0,3494	Valid
	X2.4	0,616	0,3494	Valid
	X2.5	0,747	0,3494	Valid
	X2.6	0,331	0,3494	Tidak Valid
	X2.7	0,528	0,3494	Valid
	X2.8	0,659	0,3494	Valid
	X2.9	0,338	0,3494	Tidak Valid
	X2.10	0,463	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,616	0,3494	Valid
	Y.2	0,213	0,3494	Tidak Valid
	Y.3	0,347	0,3494	Tidak Valid
	Y.4	0,725	0,3494	Valid
	Y.5	0,692	0,3494	Valid
	Y.6	0,572	0,3494	Valid
	Y.7	0,522	0,3494	Valid
	Y.8	0,656	0,3494	Valid
	Y.9	0,408	0,3494	Valid
	Y.10	0,418	0,3494	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada item semua variabel dengan jumlah per item pertanyaan 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat satu variabel (X1) komunikasi internal 9 item Valid dan 1 item Tidak Valid, variabel (X2) disiplin kerja 7 item Valid dan 3 item Tidak Valid dan variabel (Y) kinerja kerja 8 item Valid dan 2 item Tidak Valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah untuk menguji tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, maka semakin stabil pula pengukur tersebut. Tes ini digunakan atau dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel dikatakan *reliable* (layak) digunakan untuk penelitian.

Tabel 7

Hasil Uji Realiabelitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cross Of Value</i>	Keputusan
1.	Komunikasi Internal (X1)	0,829	0,6	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,753	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,823	0,6	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel atau dapat digunakan sebagai alat pengukur data.

2. Uji Prasyarat

a. Regresi Liner Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan dan memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.

Tabel 8

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,156	7,046		,732	,471
	Komunikasi Internal	,256	,214	,221	1,197	,242
	Disiplin Kerja	,606	,202	,555	3,003	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa regresi linear berganda :

1. *Koefisien constant* sebesar 5,516 artinya apabila variabel independen nilainya tetap sama
2. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel (X1) komunikasi internal sebesar 0,256 mempunyai arti apabila nilai variabel komunikasi internal meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan satuan sebesar 0.256
3. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel (X2) disiplin kerja sebesar 0,606 mempunyai arti apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan satuan sebesar 0.606.

b. Uji Asumsi Klasik

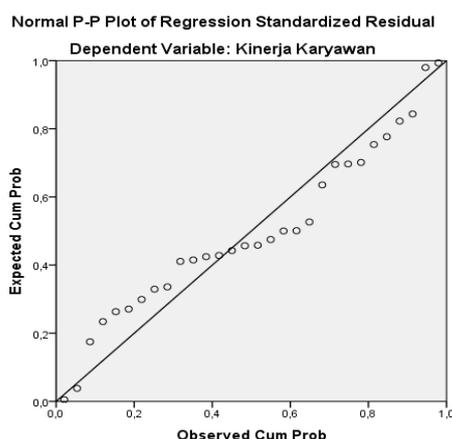
Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadinya penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS), uji asumsi klasik ini terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Gambar 3

Gambar Hasil Uji Normalitas *Ordinary Least Square* (OLS)



Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari gambar 3 dapat diketahui bahwa nilai uji normalitas jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal maka dikatakan tidak terdistribusi normal.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pemberntukan model. Mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,156	7,046		,732	,471		
	Komunikasi Internal	,256	,214	,221	1,197	,242	,510	1,962
	Disiplin Kerja	,606	,202	,555	3,003	,006	,510	1,962

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa variabel (X1) Komunikasi Internal mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,510 dan nilai VIF sebesar 1,962. Untuk variabel (X2) Disiplin Kerja nilai *tolerance* sebesar 0,510 dan nilai VIF sebesar 1.962. dengan demikian seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi linier memiliki kesalahan yaitu mempunyai varian yang sama atau tidak dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi heteroskedastisitas dideteksi dengan uji Gletsjer yaitu dengan melakukan regresi antara lain residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan dan menentukan persamaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidak signifikan.

Tabel 10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,418	5,027		,732	,471
	Komunikasi Internal	-,107	,153	-,187	1,197	,242
	Disiplin Kerja	,078	,144	,144	3.003	,006

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel (X1) komunikasi Internal sebesar 0,242 dan variabel (X2) disiplin kerja sebesar 0,006. Maka nilai signifikan kedua variabel $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Statistik t (Parsial)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

Tabel 11
Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,156	7,046		,732	,471
Komunikasi Internal	,256	,214	,221	1,197	,242
Disiplin Kerja	,606	,202	,555	3,003	,006

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 11 maka dapat dihasilkan penjabaran sebagai berikut :

1) Pengaruh (X1) terhadap (Y)

Variabel (X1) komunikasi internal terhadap (Y) kinerja karyawan dapat dilihat dari t hitung sebesar $1,197 < t$ tabel $1,697$. Setelah itu nilai signifikan pada variabel (X1) $0,242 > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2) Pengaruh (X2) terhadap (Y)

Variabel (X2) disiplin kerja terhadap (Y) kinerja karyawan dapat dilihat dari t hitung sebesar $3,003 > t$ tabel $1,697$. Setelah itu nilai signifikan pada variabel (X2) $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji Statistik F

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen.

Tabel 12
Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346,305	2	173,153	15,186	,000 ^b
Residual	307,862	27	11,402		
Total	654,167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Internal

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 12 maka dapat diketahui nilai F sebesar 15,186 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan untuk nilai F tabel $F = (k-n-1) = (2-30-1) = 27$

Sehingga F tabel 2,96 maka F hitung $15,186 > F$ tabel 2,96 dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

a. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu.

Tabel 13

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,529	,495	3,377

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 13 maka dapat diketahui nilai R sebesar 0,728 dengan nilai R square sebesar 0,529 maka dapat disimpulkan variabel independen terhadap dependen sebesar 52,9 ($0,529 \times 100\%$) sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh untuk masing-masing rumusan masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

Komunikasi internal organisasi merupakan proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan sebagainya. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program bantuan SPSS 24.0 *for windows* menunjukkan variabel (X1) komunikasi internal terhadap (Y) kinerja karyawan dapat dilihat dari t hitung sebesar $1,197 < t \text{ tabel } 1,697$. Setelah itu nilai signifikan pada variabel (X1) $0,242 > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil tersebut juga berdasarkan pada latar belakang penelitian ini pada variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk harus memiliki sikap dan tingkah laku yang baik bagi perusahaan. Hal yang paling penting dalam menjaga hubungan di dalam kehidupan bersosial adalah *attitude* dan *manner* seseorang terhadap orang lain.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program bantuan SPSS 24.0 *for windows* menunjukkan Variabel (X2) disiplin kerja terhadap (Y) kinerja karyawan dapat dilihat dari t hitung sebesar $3,003 > t \text{ tabel } 1,697$. Setelah itu nilai signifikan pada variabel (X2) $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Maka, dapat

disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil tersebut juga berdasarkan pada latar belakang penelitian ini pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Komunikasi internal organisasi merupakan proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan sebagainya. Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk harus memiliki sikap dan tingkah laku yang baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program bantuan SPSS 24.0 *for windows* dapat diketahui nilai R sebesar 0,728 dengan nilai R square sebesar 0,529 maka dapat disimpulkan variabel independen terhadap dependen sebesar 52,9 (0,529 x 100%) sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil tersebut juga berdasarkan pada latar belakang penelitian ini pada variabel komunikasi internal (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari pembahasan mengenai pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh (X1) terhadap Y, Variabel (X1) komunikasi internal terhadap (Y) kinerja karyawan dapat dilihat dari t hitung sebesar $1,197 < t \text{ tabel } 1,697$. Setelah itu nilai signifikan pada variabel (X1) $0,242 > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Pengaruh (X2) terhadap Y, Variabel (X2) disiplin kerja terhadap (Y) kinerja karyawan dapat dilihat dari t hitung sebesar $3,003 > t \text{ tabel } 1,697$. Setelah itu nilai signifikan pada variabel (X2) $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
3. Pengaruh (X1) dan (X2) terhadap Y, Variabel (X1) komunikasi internal dan variabel (X2) disiplin kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,728 dengan nilai R square sebesar 0,529 maka dapat disimpulkan variabel independen terhadap dependen sebesar 52,9 ($0,529 \times 100\%$) sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas maka dapat diajukan saran bagi berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan dan karyawan yang berada ditelkom diharapkan untuk lebih memperhatikan hal-hal sosialisasi dalam berkerja, menerapkan kekeluargaan didalam kantor, saling mengarahkan, mendukung dan membimbing agar terjalinnya suasana nyaman dalam bekerja. Serta

disiplin kerja yang perlu ditingkatkan dalam mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan itu sebagai semangat kinerja bagi karyawan. Karena komunikasi internal dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Diharapkan kepada pihak Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar setiap mahasiswanya diberikan kemudahan dalam mendapatkan instansi untuk melaksanakan riset (penelitian).
3. Untuk peneliti agar lebih kritis dalam memahami setiap masalah-masalah yang terjadi didalam suatu perusahaan juga dapat lebih mengembangkan suatu masalah tersebut ke hal yang lebih luas tidak hanya pada satu perusahaan melainkan di perusahaan lainnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti hal yang sama disarankan untuk dapat memperluas variabel seperti menambah variabel independen yang dapat diteliti lebih detail seperti, kepuasan, merk dagang, infrastruktur, pelayanan dan lain-lain yang ada ditelkom witel medan. Yang dimana didukung dengan indikator dan rumusan masalah yang lebih *crucial*. Sehingga perusahaan telkom mampu berkembang pesat dan menjadi lebih baik lagi. Adapun peneliti berharap agar nantinya untuk peneliti selanjutnya dapat mengungkap permasalahan dan bisa memberikan temuan-temuan baru yang berarti dapat lebih bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSATAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ali Mushon. (2006). Teknik Analisis Kuantitatif. *Academia*.
- Amirin, T. M. (1995). *Menyusun Rencana Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Andjani, & Prianti. (2010). Internal Communication Towards Employee Engagement. *Jurnal Unissula*.
- Argenti. (2013). *Corporate Comunication* (McGraw-Hil).
- Effendy. (2008). *Dinamika Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Endang, D. (2010). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 5(1), 20–25.
- Ervin Kastari. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Febrianti.S R. (2017). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar*.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Guntur, & Letje, S. (2003). *Jaminan Sosial tenaga Kerja*. Erlangga.
- Iga Mawarni Marpaung. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 15 No., 1–8.
- Irham, F. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit. Alfabeta.
- Jones, & Chirstoper, T. (2006). *Search Of Comunication Statisfacation at the State Bar Of Georgia*.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Confernces Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kuncoro Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*.

- M. Gusthy Ade. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat*.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mashun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*.
- Melia Excelsa. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Batu)*.
- Mujiatun, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Media*. 15(01), 48–60.
- Notoadmodjo. (2015). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126.
- Prof.Dr.Moeheriono, M. S. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.
- Robbins, & Stephen, P. (2008). *Organization Behavior* PT. Mancana Jaya Cemerlang.
- Romli, & Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Kompas Gramedia.
- Siswandi. (2010). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3.
- Sondang P. Siagian. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (P. Alfabeta (ed.) Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Telkom Indonesia. (2020). *Tentang Telkomgroup*.
- Wiratna Sujarweni. (2016). *Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Pustaka Baru press.
- Yanti. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol 6*.

LAMPIRAN

DAFTAR PERTANYAAN

1. Komunikasi Internal

No	Pertanyaan	Jawaban Alternatif				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan upah/gaji jika saya melaksanakan pekerjaan					
2	Perusahaan memberikan sanksi jika saya melanggar aturan dan tidak sesuai dengan ketentuan kantor					
3	Atasan memberikan perintah kepada saya untuk mengerjakan setiap pekerjaan					
4	Atasan memberikan arahan kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya rutin menyampaikan laporan setelah melakukan setiap pekerjaan kepada atasan					
6	Saya mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan					
7	Saya menyampaikan aspirasi/suara mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
8	Saya sesekali berdiskusi dengan rekan kerja yang lain untuk memecahkan suatu masalah					
9	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja yang lain agar kami semangat untuk bekerja					
10	Saya menerima perbedaan persepsi/pendapat dengan rekan kerja lain					

2. Displin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Alternatif				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang ada					
4	Saya selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai aturan					
5	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku					
6	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan					
7	Saya menggunakan fasilitas perusahaan dengan nyaman					
8	Saya akan menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan agar saya dapat menunjang kegiatan bekerja saya					
9	Saya akan menerima sanksi jika saya melakukan kesalahan					
10	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					

3. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Alternatif				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja kerja saya					
2	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil					
6	Saya bekerja sesuai dengan <i>jobdesk</i> yang memang menjadi keahlian saya					
7	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru					
8	Sikap saling menghargai dan menghormati sesama karyawan selalu saya terapkan.					
9	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan					
10	Saya dapat bekerja dengan baik di dalam <i>team</i>					

Variabel komunikasi internal (X1)

No	pernyataan											Total
1	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	39
5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
6	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	40
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
8	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	43
9	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	43
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Sumber : dari data hasil kuesioner responden pada karyawan telkom

Variabel disiplin kerja (X2)

No	pernyataan											Total
1	4	4	4	4	4	5	5	1	1	5	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	2	5	2	4	5	4	3	5	4	4	38
8	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
10	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44

Sumber : dari data hasil kuesioner responden pada karyawan telkom

Variabel kinerja karyawan (Y)

No	pernyataan											Total
1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	39
2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
7	3	5	3	4	3	2	4	3	2	5	3	34
8	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43

Sumber : dari data hasil kuesioner responden pada karyawan telkom



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003

http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

15 Jumadil Ula 1443 H
18 Januari 2022 M

Di -
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kemala Karina
NPM : 1801280024
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,62



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Citra Merek Dan Loyalitas Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome Pada PT. Telekomunikasi Tbk, Witel Medan.	-	-	-
2	Pengaruh Pemasaran Jasa Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk Indihome Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan	-	-	-
3	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Tbk, Witel Medan.	 2 - 2 - 2022	Alfi Amalia, M.E.	 3/2/22

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU
Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Kemala Karina

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ini menjawab surat di agar diketahui
Nama dan Tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNISU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M. Si.
Dosen Pembimbing : Alfi Amalia, M,El.

Nama Mahasiswa : **Kemala Karina**
Npm : **1801280024**
Semester : **VIII**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Tbk, Witel Medan.**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26 / 2 - 22	BAB I - masalah yang terjadi pada perusahaan hrs Jelas di dalam LBM - Rumusan masalah & Identifikasi masalah harus sinambung dengan LBM		
31 / 3 - 22	BAB 2 - penambahan teori - teori yang bisa menjadi acuan proposal - kevlis: pembeda / kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian proposal ini		

Medan, 18 Mei 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Alfi Amalia, M,El.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Sila mengesah swasthi agar disekeliling
Mener dan tanggapnya



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M. Si.
Dosen Pembimbing : Alfi Amalia, M,El.

Nama Mahasiswa : **Kemala Karina**
Npm : **1801280024**
Semester : **VIII**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Tbk, Witel Medan.**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
18/04-22	- Penambahan dasar hukum Islam, misalnya dari ayat al-Qur'an dan hadist	<i>Alfi</i>	
21/04-22	- Penambahan citasi, penelitian/jurnal dari dosen umsu minimal (5)	<i>Alfi</i>	
18/Mei-22	BAB III - perbaikan dari typo penulisan, tata letak, tanda baca dari proposal - Rapiakan daftar pustaka	<i>Alfi</i>	

Medan, 18 Mei 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

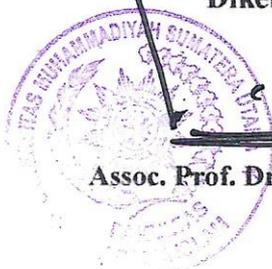
Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing Proposal

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Alfi Amalia, M,El.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari «**Senin, 06 Juni 2022**» telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Kemala Karina**
Npm : **1801280024**
Semester : **VIII**
Fakultas : **Agama Islam**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Proposal : **Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan**

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	<i>parabaitu Rumusan dan Tujuan penelitian</i>
Bab II	
Bab III	<i>parabaitu metode penelitian</i>
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 18 Juni 2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, Se.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Alfi Amalia, M.E.I)

Pembahas

(Riyan Pradesyah, M.E.I)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari «**Senin, 06 Juni 2022**» dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Kemala Karina
Npm : 1801280024
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 18 Juni 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Alfi Amalia, M.E.I)

Pembahas

(Riyan Pradesyah, M.E.I)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Yakil Dekan I



Zaidani, S.Pd.I., MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Berkeadilan, Berprestasi, Berkeadilan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fai.umsu.ac.id>

fai@umsu.ac.id

[fai.umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

Nomor : 255/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

17 Dzulqaidah 1443 H
17 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan
di-

Tempat.

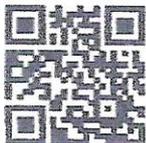
Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Kemala Karina
NPM : 1801280024
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



04 Juli 2022 - selesai 2022.

A.n Dekan,

Wakil Dekan III



[Signature]
Pasaribu, MA
0116078305

CC. File



Nomor : Tel.215/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 29 Juni 2022

Kepada Yth.
Dekan
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Izin Riset**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 255/II.3/UMSU-01/F/2022 tanggal 17 Juni 2022 Perihal: Izin Riset, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 04 Juli 2022 s/d Selesai 2022, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI RISET	PEMBIMBING
1	Kemala Karina	1801280024	Human Capital	Hida Triwarance / 820055

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

1. Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - o Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - o PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
2. Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
3. Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
4. Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
5. Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian: seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.
7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/ tanda K3

demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT.Telekomunikasi Indones

8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenalan yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Melinda Sinulingga NIK. 840059, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Kemala Karina
NPM : 1801280024
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 08 November 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Sidorukun gg. Bersama No. 5
Nama OrangTua
a. Ayah : Irvan
b. Ibu : Safina Rabuana Pane

B. Jenjang Pendidikan

SD Muhammadiyah 02 : Tamat Tahun 2012
SMP PERTIWI : Tamat Tahun 2015
SMA DHARMAWANGSA : Tamat Tahun 2018
S1 UMSU : Tamat Tahun 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar-benarnya dan rasa tanggungjawab

Medan, 19 September 2022

Penulis



Kemala Karina