

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL
KABUPATEN PANGKEP**

**FATIMAH
1661201188**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

SKRIPSI
PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL
KABUPATEN PANGKEP

Sebagai salah satu persyaratan untuk
melakukan penelitian

Disusun dan diajukan oleh

FATIMAH
1661201188

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

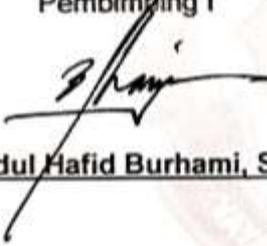
**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA
MANUNGAL KABUPATEN PANGKEP**

Disusun dan diajukan oleh :

FATIMAH
1661201188

Telah diperiksa dan setuju untuk di Ujikan.

Pembimbing I


Abdul Hafid Burhami, S.E., M.M

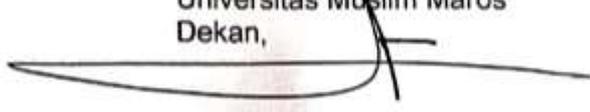
Pembimbing II


Adnan Hasan, SE.M.M.

Maros,

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, SE., M.M

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL KABUPATEN PANGKEP

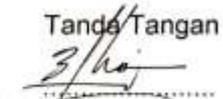
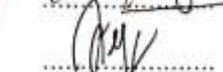
disusun oleh:

FATIMAH

1661201188

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 27 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Abdul Hafid Burhami, S.E., M.M.	Ketua	
Adnan Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	
H. Muh. Yusuf, S.E., M.M.	Anggota	
Dr. Hj. Andi Tenri Uleng Akal, S.E., M.M.	Anggota	

Maros, 29 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatimah
NIM : 1661201188
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkannya di dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maros, 14 Agustus 2020

nyatakan

6000

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi tercinta, Muhammad SAW yang telah menyinari dunia ini dengan cahaya Islam. Teriring harapan semoga kita termasuk umat beliau yang akan mendapatkan syafa'at di hari kemudian. Aamiin.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal", diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Proses penyelesaian skripsi ini sungguh merupakan suatu perjuangan panjang bagi penulis. Penulis menyadari bahwa dalam proses penelitian, hingga penulisan skripsi, penulis menemui banyak hambatan. Namun berkat bantuan, motivasi, doa, dan pemikiran dari berbagai pihak, maka hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan

Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis haturkan kepada ibu serta saudara-saudaraku tercinta para rekan-rekan mahasiswa manajemen Sumber daya manusia atas segala pengorbanan, pengertian, kepercayaan, dan segala doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan

studi dengan baik. Kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta dengan penuh kasih dan sayang serta kesabaran telah membesarkan dan mendidik penulis serta membiayai penulis hingga dapat menempuh pendidikan yang layak.
2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M. Sc., Ph. D selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr. Dahlan, S. E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Wakil Dekan I dan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Nurlaela, S. E., M. M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
6. Abdul Hafid Burhami, S.E., M. M. selaku pembimbing I, terimakasih atas arahan dan bimbingan serta bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Adnan Hasan, S.E., M.M selaku pembimbing II, terimakasih atas arahan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis hingga akhir penulisan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman khususnya “Kamar Depan Squad” yaitu Rismawati HS (Qaqa umyy), Selviani Syamsul (si cewek bijak), Siti Monira Moqsit (kakak pawang korona), Liza Fany Adella (ibu kos korokoroang). Kemudian teman-teman yang turut membantu Haerina (Rinaco) dan Ana Mutmainnah (Anak lorong) serta rekan-rekan angkatan 2016 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan masukan dan arahan dalam proses penulisan skripsi ini.

Kepada mereka semua tanpa terkecuali penulis ucapkan terima kasih yang teramat dalam dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Harapan penulis, semoga dukungan, dorongan, dan bantuan serta pengorbanan yang telah diberikan oleh berbagai pihak hingga selesainya penulisan tulisan ini dapat memberikan nilai ibadah serta mendapatkan ridho dari Allah swt. Amin.

Maros, 14 Agustus 2020

Penulis

ABSTRAK

Fatimah. 2020. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep (Dibimbing oleh Abdul Hafid Burhami, dan Adnan Hasan.)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal kabupaten Maros.

Metode analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, uji Homokedostitas, Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dan Hipotesis diterima atau terbukti.

Kata Kunci: Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fatimah. 2020. The Influence of Internal Communication on Employee Performance at PT. Prima Karya Manunggal Pangkep Regency (Supervised by Abdul Hafid Burhami, and Adnan Hasan.)

The purpose of this study was to determine the effect of Internal Communication on Employee Performance at PT. Prima Karya Manunggal, Maros district.

The analysis method used in this research is the validity test, reliability test, normality test, linearity test, homocedosticity test, simple linear regression, correlation coefficient and determination coefficient. The research results show that the Internal Communication hypothesis has a positive effect on Employee Performance at PT. Prima Karya Manunggal Pangkep Regency and the hypothesis is accepted or proven.

Keywords: Internal Communication and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM.....	
HALAMAN PERSETUJUAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	
KATA PENGANTAR	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	
B. Rumusan Masalah	
C. Tujuan Penulisan.....	
D. Manfaat Penelitian.....	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Defenisi Komunikasi Internal.....	
B. Tujuan Komunikasi Internal	
C. Indikator Komunikasi Internal	
D. Dimensi Komunikasi Internal	
E. Kinerja Karyawan	
F. Sumber Daya Manusia	
G. Penelitian Terdahulu	
H. Kerangka Pikir	
I. Hipotesis	
BAB III METODE PENELITIAN.....	

A. Tempat dan Waktu Penelitian	
B. Jenis dan Sumber Data	
C. Teknik Pengumpulan Data	
D. Populasi dan sampel	
E. Metode Analisis Data	
F. Definisi Operasional	
BAB IV RENCANA PELAKSANAAN PENELITIAN	
A. Rencana Jadwal Penelitian	
B. Rencana Biaya Penelitian	
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	
D. Uji Prasyarat.....	
E. Analisis Data Penelitian.....	
F. Pembahasan	
BAB VI PENUTUP.....	
A. Kesimpulan.....	
B. Saran.....	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu
2.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....
3.	Defenisi Oprasional Variabel Penelitian
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan
8.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komunikasi Internal
9.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan
10.	Uji Validitas Data Pada PT. Prima Karya Manunggal.....
11.	Uji Reliabilitas Data Pada PT. Prima Karya Manunggal
12.	Uji Normalitas Data Pada PT. Prima Karya Manunggal
13.	Uji Linearitas Data Pada PT Prima Karya Manunggal.....
14.	Uji Homoskedostisitas Data Pada PT. Prima Karya Manunggal
15.	Hipotesis Penelitian Pada Pt. Prima Karya Manunggal.....
16.	Koefisien Korelasi dan Determinasi Pada PT. Prima Karya Manunggal
17.	Hasil Uji Hipotesis (Uji T) pada PT. Prima Karya Manunggal.....

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1.	Kerangka Pikir
2.	Struktur Perusahaan
3.	Uji Homoskedostitisitas Scatterplot

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	
2. Tabulasi Data	
3. Analisis Data SPSS.....	
4. Daftar F-Tabel	
5. Daftar T-Tabel	
6. Surat Izin Penelitian	
7. Dokumentasi	
8. Daftar Riwayat Hidup	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dimana dengan berkomunikasi akan terciptanya suatu hubungan diantara manusia satu dengan lainnya. Tidak ada yang tidak terlibat dalam komunikasi karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam hidupnya. Perkembangan ilmu dan teknologi dalam era globalisasi saat ini telah banyak mempengaruhi manusia untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan perkembangan yang terjadi. Begitupun dalam suatu organisasi ataupun perusahaan juga harus melakukan komunikasi yang efektif, agar perusahaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Komunikasi dalam sebuah organisasi lembaga khususnya organisasi-organisasi lain biasanya terjadi dalam dua konteks yaitu komunikasi yang terjadi di dalam lembaga dan komunikasi yang terjadi di luar lembaga. Komunikasi internal merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam kegiatan pelaksanaan organisasi.

Peran komunikasi internal sangat penting maka komunikasi perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi yang berakibatkan organisasi harus menjalin hubungan yang baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan efektivitas kerja karyawan.

Komunikasi internal sangat penting sebagai pendukung kinerja karyawan. Dalam menentukan berhasil atau tidak pencapaian dari suatu

organisasi.dalam menentukan pencapaian organisasi tersebut karyawan diharuskan menjalin komunikasi internal secara baik.

Efektif tidaknya kerja karyawan dapat dilihat dari tercapai tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, misalkan seorang atasan berperan sebagai pemimpin yang dapat diikuti oleh bawahannya. Seorang atasan harus menjalin komunikasi dengan bawahannya secara baik. Komunikasi yang baik maka pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan dapat di kerjakan tepat waktu.

Para karyawan telah mengerti dan telah mendapat kejelasan mengenai apa yang harus dikerjakannya,begitupun sesama pegawai akan terjadi kerjasama yang baik kepada setiap pihak. Perlu adanya kinerja sesama karyawan apabila tidak ada kinerja karyawan maka dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik antar karyawan, apabila dibiarkan maka akan menimbulkan hal yang kurang baik terhadap motivasi kerja,semangat kerja,dan konsentrasi kerja yang pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan timbal balik yang tepat terhadap perubahan perilaku dalam peningkatan produktivitas. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Berkaitan dengan bidangnya karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep, harus menjalin komunikasi internal yang baik untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, para karyawan harus professional dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak. Tidak ada satupun kelompok organisasi dapat berjalan tanpa adanya komunikasi. Demikian pula karyawan perlu melakukan komunikasi internal agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan secara bersama.

Adanya komunikasi internal dalam suatu departemen, dapat mengatasi permasalahan mengenai mengemukakan pendapat atau inisiatif apabila ada permasalahan dalam departemen, bahwa saran atau kritik dari karyawan harus didengarkan dan dihargai, bahkan dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Terkait dengan komunikasi internal yang terjadi dalam perusahaan, memiliki hambatan-hambatan dalam berkomunikasi dan terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi antar karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep akan berdampak kepada Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu: **"Pengaruh**

Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat yaitu untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah.

2. Manfaat praktis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak kampus dalam rangka perbaikan proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan terjalinya kerjasama dalam lingkungan kampus.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2011:3) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Desseler (2015:3) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2015:5) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) meliputi:

- a. Fungsi manajerial
 - 1) Perencanaan
 - 2) Pengorganisasian
 - 3) Pengarahan
 - 4) Pengendalian

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan
- 2) Pengembangan
- 3) Kompensasi
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Kedisiplinan
- 7) Pemberhentian

B. Komunikasi

1. Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. (Rogers yang dikutip oleh Hafied Cangara, 2002:20)

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan dan perilaku. (Effendy, 2002:60)

2. Fungsi komunikasi

Pada suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, tindakan komunikasi dalam suatu lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi (Arni:2014), yaitu:

a. Fungsi informal

Informasi yang didapat setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti, informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.

b. Fungsi regulatif

Berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, dimana atasan mempunyai hak untuk mengendalikan semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.

c. Fungsi persuasif

Dalam mengatur organisasi, kekuasaan dan wewenang tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan.

3. Fungsi integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

C. Komunikasi Internal

1. Definisi komunikasi internal

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, atasan dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi.

Biasanya terjadi proses pertukaran informasi di antara batang-batang struktur organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya akan selalu ada konflik dan hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi.

Komunikasi internal menurut Arni (2001:97) , adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain komunikasi internal penerima pesan adalah orang dalam organisasi.

Komunikasi internal menurut Brennan yang dikutip oleh Effendy (2009: 122), adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan organisasi berlangsung.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah Pertukaran informasi yang terjadi antar anggota dalam suatu organisasi, yaitu karyawan dan manajemen.

2. Tujuan komunikasi internal

Tujuan dari komunikasi internal Menurut Ruslan (2001: 256) adalah:

- a. Sebagai saran internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.

- c. Sebagai sarana saluran atau komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.
- d. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan atau pimpinan.

3. Indikator komunikasi internal

Dalam melakukan aktivitas komunikasi internal tentunya ada beberapa indikator yang menyebabkan komunikasi internal penting untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan. Menurut Yulianita (2007: 92), indikator komunikasi internal yaitu:

- a. Menginformasikan mengenai perusahaan
- b. Kesalah pahaman dalam berkomunikasi
- c. Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi
- d. Memberikan saran kepada pimpinan
- e. Menyelesaikan masalah pekerjaan

4. Dimensi komunikasi internal

a. Komunikasi vertikal

Effendy (2013: 123) Komunikasi Vertikal adalah komunikasi dari atasan kebawahan dan dari bawahan ke atasan adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.

2. Komunikasi horizontal

Effendy (2013:124) Komunikasi Horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya.

D. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Rosiqin (2010:41) Kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Definisi Kinerja Karyawan

Moeheriono (2012:11) Menyimpulkan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Robbins (2012:187) kinerja karyawan diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = $f(A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negative

Mathis (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat ditanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2002:68). Karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a. Berani mengambil dan menanggung resiko yang di hadapi
- b. Memiliki tujuan yang realitis
- c. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

E. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Robbins (2006:260), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya

4. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

5. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

F. Faktor-faktor kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2015:67), yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

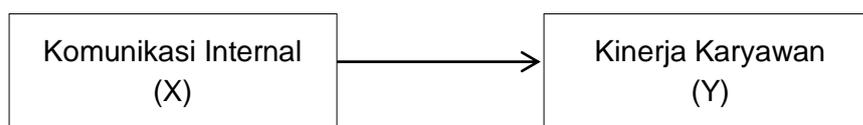
NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Triyanto 2014	Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm unit 7 jombang	<ul style="list-style-type: none">• Komunikasi Vertikal (X)• Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none">• Komunikasi vertikal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm unit 7 Jombang
2.	Pradita 2006	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Keramik Soekardi Malang	<ul style="list-style-type: none">• Komunikasi (X)• Kinerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none">• Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Keramik Soekardi Malang
3.	Wahyu 2005	Pengaruh Komunikasi Terhadap	<ul style="list-style-type: none">• Komunikasi (X)• Kepuasan	<ul style="list-style-type: none">• Komunikasi berpengaruh signifikan

Kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Kusuma Mandiri Malang kerja (Y) terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Kusuma Mandiri Malang

H. Kerangka fikir

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan perusahaan. Sedangkan Kinerja Karyawan adalah sesuatu yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat memberikan kontribusi kepada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel Komunikasi Internal (X) dan Kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Fikir

I. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah "bahwa komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah Departemen PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep yang berlokasi di jalan poros tonasa II (dua) Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai bulan Januari-Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data naratif atau deskriptif yang menjelaskan tentang profil perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dari jawaban responden.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah ialah data yang diperoleh langsung dari Departemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data atau informasi yang dikumpulkan diluar Departemen Sumber Daya Manusia PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dengan catatan atau dokumentasi perusahaan dan situs internet.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi lisan yang dilakukan secara terstruktur oleh dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun jarak jauh, untuk membahas dan menggali informasi di PT. Prima Karya Manunggal kabupaten Pangkep.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden Departemen Sumber Daya Manusia PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep sebanyak 173 orang.

2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Mustafa (2010:90) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e = 10\%$ adalah sebagai berikut:

$$\text{RUMUS: } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%

$$\begin{aligned} \text{Jadi } n &= \frac{173}{1+173(0,1)^2} \\ &= \frac{173}{174 (0.01)} \\ &= \frac{173}{1.74} \\ &= 99.4 \text{ Atau } 99 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang dengan teknik *simple random sampling*.

E. Metode Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Valid berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2012:121)

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Untuk uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Package of the Social Science*) versi 16 dengan menggunakan korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment*.. Syarat tersebut Menurut Sugiono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.

Jika $r < 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan Uji Reliabilitas digunakan untuk menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.

Pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach (α)* menurut Sugiyono (2007:177), dimana untuk uji Reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan

program aplikasi SPSS (*Statistical Package of the Social Science*) versi 16, Kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini yang merujuk kepada pendapat Ghozali (2007:42) “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Jika $r\text{-hitung} \geq 0,60$, maka keseluruhan item dinyatakan Reliabel.

Jika $r\text{-hitung} < 0,60$, maka keseluruhan item dinyatakan tidak Reliabel.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pelaksanaan uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* (Sugiono, Susanto. 2015:323) dengan kriteria yang berlaku yaitu sebagai berikut:

Populasi tak berdistribusi normal, jika $\text{sig.hitung} < 0,05$.

Populasi berdistribusi normal, jika $\text{sig.hitung} > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Package of*

the Social Science) Versi 16 dengan kriteria yang berlaku dapat dilakukan dengan dua cara (Sugiono, Susanto. 2015:323) yaitu:

1. Membandingkan nilai disignifikasi (sig) dengan 0.05

Jika nilai *Diviation from linearity* sig. > 0.05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Jika nilai *Diviation from linearity* sig. < 0.05, maka ada tidak hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

2. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Jika F hitung < F tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variable independent dengan variabel dependen.

Jika F hitung > F tabel, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variable independent dengan variabel dependen.

c. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas digunakan dalam menguji error atau galat dalam model statistik untuk melihat apakah varians atau keragaman dari *error* terpengaruh oleh faktor lain atau tidak, uji ini melanjutkan asumsi kenormalan bahwa asumsi homogen harus terpenuhi supaya model tidak berubah untuk setiap amatan atau tidak dipengaruhi oleh waktu, maka haruslah ia variansnya tetap atau konstan, asumsi ini dapat dicek melalui uji glejser. (Sugiono. 2015:346).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Korelasi (Korelasi Person) dapat dilihat besar nilai r , semakin besar nilai r mendekati angka 1, maka hubungan yang terjadi semakin erat. Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:231) sebagai berikut :

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.0 – 0.1	Sangat Rendah
0.2 – 0.3	Rendah
0.4 – 0.5	Sedang
0.6 – 0.7	Kuat
0.8 – 1	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono 2010

Suharyadi dan Purwanto (2011:162) menjelaskan bahwa Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel terikat Y yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) yang dinyatakan dalam presentase atau sederhananya yaitu seberapa besar kemampuan variabel X dalam menjelaskan variabel Y.

b. Uji Regresi Sederhana

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan Aplikasi SPSS dengan Analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada Departemen sumber daya manusia PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dengan rumus persamaan $Y=a+bX$. (Sugiono. 2013:33). Selanjutnya data variabel X dan Variabel Y dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package of the Social Science*) versi 16 dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji hipotesis mengacu dengan:

1. membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel

Jika nilai t-hitung < nilai t tabel, yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika nilai t-hitung > nilai t tabel, yang berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. membandingkan nilai sig. dengan 0.05

jika nilai sig. > 0.05, maka tidak ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

jika nilai sig < 0.05, maka ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

F. Definisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal itu kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono 2016:60)

Tabel 3. Defenisi Oprasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Komunikasi Internal (X)	komunikasi internal adalah Pertukaran informasi yang terjadi antar anggota dalam suatu organisasi, yaitu karyawan dan manajemen. Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	<ul style="list-style-type: none"> a. Menginformasika n mengenai perusahaan b. Kesalah pahaman dalam berkomunikasi c. Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi d. Memberikan saran kepada pimpinan e. Menyelesaikan masalah pekerjaan 	Skala Likers
Kinerja Karyawan (Y)	Adalah hasil pekerjaan seorang karyawan pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Kemandirian e. Komitmen kerja 	Skala Likers

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL

PT. Prima Karya Manunggal didirikan pada tanggal 19 April 1982 dengan Akte Notaris No. 129 dari Notaris SITSKE LIMOWA, SH dengan jangka waktu 75 tahun dan Semen Tonasa dan Batu Bara. Sampai saat ini, semua bahan baku yang ditimbang hanya untuk melayani kebutuhan PT Semen Tonasa.

3. Kontraktor dan Pengembangan

Kontraktor sejak tahun 1990, pihak perusahaan sudah melaksanakan beberapa proyek PT Semen Tonasa seperti: Pembangunan jalan, pembangunan *central control room*, serta perbaikan wisma dan rumah dinas dan lain-lain. Mulai tahun 1998 akan melangkah ke proyek-proyek dengan nilai yang cukup besar, seperti pembangunberkedudukan di ujung pandang. Pada saat didirikan perusahaan ini bernama PT .Purna Karya Manunggal, kemudian dengan akte Notaris No. 24 tanggal 7 juli 1982 nama perusahaan ini diganti menjadi PT. Prima Karya Manunggal. Akte tersebut diatas telah beberapa kali mengalami perubahan, akte perubahan terakhir dengan akte No. 16 tanggal 7 maret 1998 dari Notaris Materiany Habie, SH. Notaris di Makassar dengan perubahan nama PT. Purna Karya Manunggal menjadi PT. Prima Karya Manunggal sampai dengan saat sekarang.

a. Lokasi

PT. Prima Karya Manunggal berlokasi di jalan poros tonasa II (dua) Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Bidang usaha

Bidang usaha di PT. Prima Karya Manunggal meliputi:

1) Perdagangan

Sebagai distributor Semen Tonasa yang mendistribusikan ke seluruh plosok Sulawesi Selatan dan sebagian wilayah di Indonesia baik dalam bentuk zak (bag) maupun berupa curah (*bulk*). Dengan ditunjang oleh beberapa armada yang cukup banyak berupa truk kapsul, serta trailer yang setiap saat siap untuk melayani proyek-proyek yang berskala besar dengan kuantitas, kualitas serta kontinuitas yang dapat dijamin. Untuk memudahkan pelanggan, kami menyiapkan beberapa depot di lokasi yang strategis yaitu Jalan Poros Maros Pangkep (Kalibone), Depot Bone, Cabang Samarinda, Cabang Bali, Cabang Bitung, Cabang Semarang, dan Cabang Jakarta.

2) Transportasi

Kegiatan di bidang transportasi telah dimulai berdirinya perusahaan yaitu pada tahun 1982 yang bertujuan untuk melayani pendistributian bahan baku semen antara lain klinker, batu bara, clay/tanah liat, batu kapur dan mengangkut semen curah ke pelabuhan Biring Kassi Tonasa, ke depot-depot PT. PKM (PT

Prima Karya Manunggal) dan kedistributor semen Tonasa lainnya. Sejalan dengan perkembangan pembangunan yang banyak menggunakan semen maka pihak perusahaan melakukan penambangan armada utamanya mobil kapsul untuk mengangkut semen curah, mobil mixer untuk pengecoran jalan dan pembangunan.

4. Pertambangan

- a. Jasa pertambangan telah dilakukan sejak tahun 1995 yaitu untuk penambangan pasir silica di Mallawa Kab Maros kemudian bidang usaha ini berkembang ke lokasi-lokasi lainnya seperti, Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep dan Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Dengan dukungan peralatan yang memadai seperti *backhoe*, *whell loader* dan peralatan transportasi, sehingga pihak perusahaan dapat memperluas usaha ini untuk penambangan – penambangan bahan baku lainnya seperti batu kapur dan tanah liat di lokasi PT Sean kolam renang (standar Olympic) PT Semen Tonasa perbaikan pondasi peralatan utama PT Semen Tonasa, dibidang konstruksi berat seperti pembangunan dermaga, pondasi peralatan pabrik dan bangunan dengan bentangan yang lebar, pihak perusahaan memiliki sejumlah porsenil yang berpengalaman.
- b. Sementara di bidang pengembangan, kegiatan ini sudah dilaksanakan dari tahun 1987 dengan membangun perumahan Bungoro Indah dengan total sebanyak 300 unit. Perumahan ini di

khususkan untuk karyawan PT Semen Tonasa yang ingin memiliki rumah sendiri dan masyarakat lainnya melalui fasilitas kredit dari Bank Tabungan Negara (BTN). Pada tahun 2000 pihak perusahaan mulai membangun ruko di jalan Pettarani, Perumahan Griya Prima Tonasa sebanyak 300 unit sebagai tahap pertama dengan lokasi yang sangat strategis yaitu di jalan Perintis Kemerdekaan KM.16 Daya (samping Mapolda SUL-SEL di Makassar). Untuk menjaga keamanan dan kenyamanan penghuni perumahan, maka pihak perusahaan membuat pagar keliling dilokasi perumahan dengan hanya 1 pintu masuk yakni dari jalan perintis kemerdekaan yang dilengkapi pos penjagaan.

5. *Batching Plant dan Ready Mix*

- a. Dibangun tahun 1991 di Desa Biring Ere Kabupaten Pangkep dengan kapasitas 60 m³ / jam dan dilengkapi dengan peralatan pencuci batu dan pasir serta *crusher* untuk memproduksi batu pecah semua kebutuhan beton untuk membangun pabrik Semen Tonasa unit IV dan Kantor Pusat PT Semen Tonasa di Pangkep dengan jumlah sekitar 350.000 M³ di suplai dengan bidang usaha ini. Meskipun semua hanya untuk memenuhi kebutuhan beton PT Semen Tonasa, namun saat ini telah melayani pelanggan umum di beberapa Kabupaten seperti Kabupaten Maros, Pangkep, Barru Kodya, Pare-pare serta Kabupaten Pinrang.

- b. Untuk menjangkau pelanggan di kota Makassar tahun 2000 lalu telah di bangun 1 unit *batching plant* lagi di Kawasan Industry Makassar (KIMA) dengan kapasitas yang sama serta beroperasi pada tanggal 1 Februari 2001 untuk kelancaran oprasional. Kedua unit *Batchin plant* ini di tunjang oleh 19 unit truk *mixer* dan 3 unit *Concrete Pump* serta tenaga yang sudah berpengalaman. Pada tahun 2008 pihak perusahaan melakukan investasi mesin *crusher* untuk menambah kapasitas produksi *crusher* dalam menunjang kebutuhan *Ready Mix* pada proyek pengecoran Jalan Raya Poros Makassar Pare-pare dan persiapan pembungan Tonasa V.

4. Kontruksi

Dengan di dukung oleh *Wrokshop* yang besar berdiri diatas lahan seluas 10 hektar di Desa Biring Ere Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkep. Unit usaha ini telah menyelesaikan beberapa pekerjaan-pekerjaan berat dan presisi sebagai berikut:

- a. *Stell Construction* untuk *Coal Mill Project*.
- b. *Ducting Bin* sertai *Cyclone* untuk peralatan di pabrik Semen Tonasa II, III, IV
- c. Pembuatan fasilitas *Raw Mill Project*
- d. Pembuatan *Bucket Elevator Silo* Semen Makassar
- e. *Silo* Semen Tonasa di Palu (Sulawesi Tengah)

B. Maksud dan tujuan perusahaan

Sesuai dengan pasal 3 (tiga) dari akte pendirian no.129 tanggal 19 April 1982 dari Notaris Sitske Limoa, SH telah dijelaskan bahwa adapun maksud dan tujuan perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan usaha perdagangan secara lokal, antar pulau, ekspor dan import.
2. Melakukan usaha dalam bidang transportasi.
3. Melakukan usaha dalam bidang industry antara lain membuka perbengkelan, pertukangan, industry beton.
4. Melakukan usaha dalam bidang pembangunan umun sebagai kontraktor pelaksana serta pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan pembangunan.
5. Melakukan usaha dalam pembangunan perumahan (real estate)
6. Melakukan usaha dalam bidang pertambangan dan eksplorasi.
7. Untuk mencapai maksud dan tujuan, perseroan dapat mengadakan kerjasama, turut mengambil bagian atau mengambil kepentingan dalam perusahaan lain yang mempunyai maksud dan tujuan yang sama.

C. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan terkemuka dan terkenal di Sulawesi Selatan dan di Indonesia.

2. Misi

- a) Meningkatkan nilai bagi pemegang saham dan Stake Holder lainnya dalam jangka panjang.
- b) Mendukung dan menjamin serta mensukseskan program PT. Semen Tonasa.
- c) Berperan aktif mendukung dan mensukseskan program pemerintah.

D. Sumber Daya Perusahaan

Prasarana–prasarana yang ada pada PT. Prima Karya Manunggal cukup memadai dan didukung alat kerja dan SDM yang cukup baik di samping itu dilengkapi dengan sebuah Motor Pool (Bengkel Service mobil dan alat berat). Kantor utama PT. Prima Karya Manunggal menjadi satu dengan kantor pusat PT. Semen Tonasa dan perusahaan afiliasi PT. Semen Tonasa lainnya dan menempati lantai pertama dari enam lantai gedung kantor pusat PT. Semen Tonasa yang dilengkapi dengan ruang yang Full AC dan setiap meja dilengkapi 1 unit computer atau laptop, dan selain itu dilengkapi dengan mushollah yang mana di setiap lantainya terbagi atas dua, untuk perempuan dan laki-laki, tempat parkir yang luas, pos keamanan, dan sebuah kantin untuk makan siang yang terletak dibagian bawah gedung lantai utama.

PT. Prima Karya Manunggal didukung oleh tenaga kerja dan fasilitas, seperti :

1. 19 unit alat berat (Crane, Excavator, Wheel Loader, Forklift, dan Bulldozer).

2. 139 unit dari (5 M3 Mixer).
3. 15 unit dari (7 M3 Mixer).
4. 135 unit truck (Dump Truk Trailer, Truk bahan bakar, Head Traktor, dan Tangki Hopper atau truk kapsul).
5. 3 unit kendaraan pompa beton.
6. 2 unit Crusher.
7. 1 unit mesin pencuci pasir.
8. 5 unit Batching Plant.

Dalam perdagangan sebagai distributor Semen Tonasa yang mendistribusikan keseluruhan pelosok Sulawesi Selatan khususnya dan Indonesia bagian timur umumnya baik dalam bentuk zak (bag) maupun berupa curah (bulk). Kami ditunjang oleh armada yang cukup banyak berupa Truck Kapsul, serta Trailler. Oleh karena itu kami siap untuk mendukung proyek-proyek yang berskala besar dengan kuantitas, kualitas serta kontinuitas yang dapat dijamin. Untuk memudahkan pelanggan, kami menyiapkan beberapa depot di lokasi yang strategis yaitu Jalan poros Maros-Pangkep (Kalibone). Jalan Kalimantan 50, Pare-Pare, serta Bone. Dalam waktu dekat kami akan menambah depot, sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Kegiatan dibidang transportasi telah dimulai sejak berdirinya perusahaan yaitu pada tahun 1982 berupa transportasi semen ke pelanggan-pelanggan di seluruh pelosok Sulawesi Selatan. Sejarah dengan perkembangan perekonomian dan tuntunan PT.Semen Tonasa sebagai pelanggan utama kami, maka bidang ini berkembang ke

transportasi-transportasi lainnya, seperti angkutan semen curah ke pelanggan, angkutan pasir silika, batu bara, batu kapur, tanah liat dan angkutan mineral lainnya. Untuk melaksanakan kegiatan angkutan yang cukup padat ini, armada kami dengan jumlah yang memadai yaitu sekitar 200 unit yang terdiri dari :

1. Dump Truck

Dump Truck : 54 Unit

2. Truck Kapsul

- a. 6 Roda : 2 Unit

- b. 10 Roda : 36 Unit

3. Concrete Pump

- a) IHI IPF. 100-7 E 21 kapasitas 10 s/d 100 m³ / Jam Izusu

- b) IHI IPF. 110B-7 E 21 kapasitas 10 s/d m³/ Jam Izusu

- c) IHI IPF 100B-6 N 29 kapasitas 10 s/d 100 m³ / Jam Hino

4. Truck Mixer dan Concrete Pump

- a. Kapasitas 5 m³ = 5 Unit Nissan

- b. Kapasitas 7 m³ = 4 Unit Hino

Dalam pertambangan jasa penambangan telah dilakukan sejak tahun 1995 yaitu untuk penambangan pasir silika di mallawa Kab. Maros. Kemudian bidang usaha ini dikembangkan ke lokasi-lokasi lain seperti Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep dan Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Dengan dukungan peralatan yang memadai seperti *Backhoe. Wheel* dan peralatan transportasi. Kami dapat memperluas

usaha ini untuk penambangan-penambangan bahan baku lain seperti batu kapur dan tanah liat di lokasi PT. Semen Tonasa dan dalam waktu dekat, kami akan melakukan penambangan batu bara. Sampai saat ini, semua bahan baku yang ditambang hanya untuk melayani kebutuhan PT. Semen Tonasa, dengan pengalaman selama 6 tahun telah siap melayani.

Dalam pengembangan kegiatan ini sudah kami laksanakan dari tahun 1987 dengan membangun perumahan bungoro indah tahap I sebanyak 50 unit. Perumahan ini di khususkan untuk karyawan PT. Semen Tonasa yang ingin memiliki rumah sendiri melalui fasilitas kredit dari Bank Tabungan Negara (BTN). Saat ini pembangunan sudah dilaksanakan samapi tahap IV dengan total jumlah rumah sebanyak 300 unit yang tidak hanya di peruntukan bagi karyawan PT. Semen Tonasa saja melainkan juga bagi masyarakat sekitarnya. Pada bulan juni 2000, kami mulai membangun PT. Prima Karya Manunggal, Perumahan Griya prima tonasa, sebanyak 200 unit sebagai tahan pertama dengan lokasi yang sangat strategis yaitu di km. 16 Daya (samping mapolda Makassar). Dalam tahun 2001 kami akan membangun 300 unit lagi sebagai tahap kedua dengan type yang lebih besar, yaitu type 54/150, 70/200 dan 150/240. Untuk menjaga keamana dan kenyamanan penghuni, lokasi di pagar dan hanya satu pintu masuk utama yakni dari jalan perintis kemerdekaan.

Dalam bidang kontraktor sejak tahun 1990, PT. Prima Karya Manunggal sudah melaksanakan beberapa proyek-proyek PT. Semen

Tonasa Kabupaten Pangkep seperti perbaikan jalan, pembangunan central control room, perbaikan ke proyek-proyek dengan nilai-nilai yang cukup besar, seperti pembangunan kolam renang, (Olympic standar)., perbaikan pondasi peralatan utama PT. Semen Tonasa, pembangunan silo semen di packing plant palu milik PT. Biringkassi raya serta perkantoran pettarani Makassar (swasta). Untuk pekerjaan konstruksi baik beton maupun baja, kami memiliki sejumlah personel yang berpengalaman di bidang konstruksi berat seperti pembangunan dermaga, pondasi peralatan pabrik dan bangunan yang lebar. Yang sementara berlangsung sekarang ini yang kami kerjakan adalah Proyek Tonasa V, yakni pembanguna pabrik PT. Semen Tonasa Unit V. Adapun item yang terlaksana adalah *file concrete (Tiang Pancang), Pondasi Coal Storage, Pondasi Clay and Silica, Pondasi Gypsum Strage, Water Treatment, dan Equipment Cashing Dust Collete.*

Batcing Plant dan *Ready Mix* dibangun pada tahun 1991 di Desa Biringere Kabupaten Pangkep dengan kapasitas 60 m³ / kam dan dilengkapi dengan peralatan pencuci batu dan pasir serta crusher untuk memproduksi batu pecah semua kebutuhan beton untuk pembangunan pabrik tonasa unut IV dan kantor pusat PT. Semen Tonasa di pangkep dengan jumlah sekitar 350.000 m³ *disupply* oleh bidang usaha ini.

Meskipun semula hanya untuk memenuhi kebutuhan beton PT. Semen Tonasa, namun saat ini telah melayani pelanggan umun di beberapa Kabupaten seperti Maros, Pangkep, Barru, Gowa, Pinrang seta

Kotamadya Pare-Pare. Untuk menjangkau pelanggan di kota Makassar, tahun 2000 lalu telah dibangun satu unit *batching plant* lagi di kawasan industri Makassar (KIMA) dengan kapasitas yang sama dengan resmi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2001. Untuk kelancaran operasional, *Batching plant* ini di tunjang oleh 13 unit *truck mixer* dan 2 unit *concrete pump* serta tenaga yang sudah berpengalaman. Satu unit lagi kami bangun di lokasi pembangunan gedung Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin di Kabupaten Gowa. Hal ini kami lakukan untuk menunjang kelancaran pembangunan kampus baru ini.

Pabrikasi, workshop PT. Prima Karya Manunggal di dirikan pada tahun 1994 diatas lahan seluas 10 hektar di Desa Biring Ere Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkep, dengan kapasitas produksi kurang lebih 300 ton/bulan, dengan jenis pekerjaan pokok adalah *Steel Structure, Plate Work, dan Erection*.

E. Struktur Organisasi

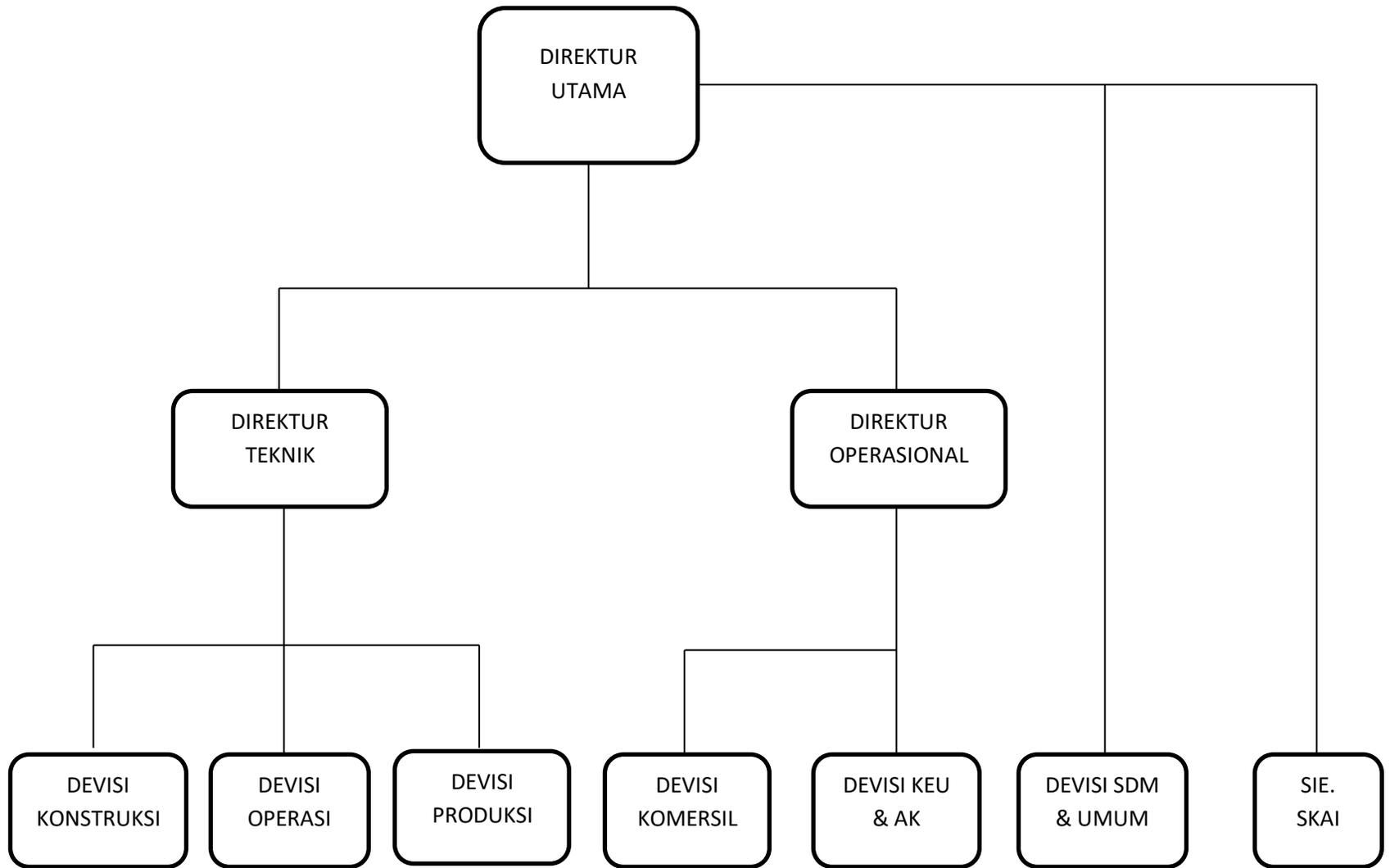
Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah struktur organisasi yang baik dan tepat yang di dalamnya terdapat pembagian kerja yang jelas. Pembagian kerja tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan mengetahui tentang apa yang harus dilaksanakan dan dipertanggung jawabkan tugas tersebut. Mengetahui siapa atasannya sehingga semua dapat diarahkan untuk membentuk angkatan kerja yang loyal dan harmonis.

Seperti perusahaan pada umumnya dalam melaksanakan aktivitas atau kegiatan maka perusahaan ini harus mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab yang menetap agar tidak menimbulkan kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas dari masing-masing personal atau karyawan dalam tercapainya keberhasilan perusahaan itu sendiri.

PT. Prima Karya Manunggal, memakai struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf. Direktur utama dalam menjalankan tugasnya mengelolah perusahaan dibantu dengan direktur teknik dan direktur komersial dan masing-masing direktur dibantu oleh para kepala divisi sebagai pejabat lini sedangkan pejabat stafnya adalah seksi satuan audit intern (SKAI) serta para kepala divisi dibantu para kepala seksi, yaitu:

1. Divisi Konstruksi, terdiri seksi konstruksi, seksi pekerjaan plate dan konstruksi, seksi pekerjaan mesin, seksi konstruksi lapangan, seksi administrasi konstruksi.
2. Divisi Operasi, terdiri dari seksi angkutan semen curah, seksi angkutan umum, seksi pemeliharaan angkutan semen curah, dan umum, seksi pemeliharaan alat berat *concrete pump* dan *mixer*.
3. Divisi Produksi, terdiri dari seksi produksi *ready mix concrete* pangkep, seksi produksi *ready mix concrete* Makassar, seksi tambang, dan seksi sipil.
4. Divisi Komersil, terdiri dari seksi penjualan semen, seksi penjualan *ready mix concrete*, seksi penjualan umum, seksi logistic, seksi administrasi penjualan.

5. Devisi keuangan dan akuntansi, terdiri dari seksi keuangan, seksi akuntansi, seksi penagihan dan seksi pajak.
6. Devisi sumber daya manusia dan umum, terdiri dari seksi personalia, seksi humas dan umum, seksi keselamatan kerja dan satpam, seksi penelitian dan pengembangan.



Gambar 2. Struktur Perusahaan

Berikut pembagian jabatan beserta tanggung jawab karyawan PT. Prima Karya Manunggal:

a. Direktur utama

- 1) Bertanggung jawab penuh terhadap segala operasional perusahaan baik dibidang teknik maupun dibidang keuangan.
- 2) Berwenang serta menentukan kebijakan (policy) tata tertib perusahaan dan berhak untuk menjalankan tata tertib tersebut.
- 3) Bersama direksi lain beserta pemegang saham untuk mengesahkan rencana anggaran dan belanja perusahaan.
- 4) Sebagai pemegang kuasa dari pemegang saham untuk berhubungan dengan pihak-pihak luar perusahaan demi kemajuan dan peningkatan laba tahunan perusahaan.

b. Direktur komersil

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya target penjualan semen *ready mix concrete* baik bulanan maupun target tahunan.
- 2) Bertanggung jawab atas pembuatan laporan keuangan perusahaan.
- 3) Berkewajiban memberikan pengarahan terhadap bawahan baik langsung maupun tidak langsung.
- 4) Bertanggung jawab atas mengendalikan biaya demi tercapainya likuiditas, solvabilitas perusahaan.
- 5) Berwenang memberikan sanksi kepada karyawan baik kepada bawahan langsung maupun tidak langsung.

6) Berhak mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak-pihak luar perusahaan yang berkaitan dengan keuangan dan komersil.

c. Direktur teknik

- 1) Bertanggung jawab penuh atas tercapainya target produksi di divisi konstruksi, operasi maupun produksi.
- 2) Bertanggung jawab atas hasil kerja bawahannya terhadap clean-
clean dari pihak rekan.
- 3) Berwenang memberikan sanksi dan teguran kepada bawahan langsung maupun tidak langsung.
- 4) Berhak mewakili perusahaan dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar perusahaan yang berkaitan dengan teknik.

d. Divisi konstruksi

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya target produksi seksi pabrikasi *plate* dan konstruksi, seksi pekerjaan mesin dan seksi konstruksi lapangan.
- 2) Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan dari pelanggan dengan tepat waktu dan tepat mutu.
- 3) Berkewajiban untuk membuat laporan produksi dan segala kelengkapannya demi kelancaran proses penagihan ke *user*.

e. Divisi operasi

- 1) Beranggung jawab atas tercapainya target seksi pengangkutan semen curah dan seksi angkutan material umum.

- 2) Bertanggung jawab atas pemeliharaan armada angkutan semen curah dan armada angkutan material umum, alat berat, *mixer*.
- 3) Berkewajiban untuk memberikan sanksi dan teguran kepada karyawan dibawah divisi operasi demi terlaksananya tata tertib perusahaan.

f. Divisi produksi

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya produksi *Ready mix concrete* pangkep dan *Ready mix concrete* Makassar.
- 2) Bertanggung jawab atas tersedianya bahan baku *Ready mix concrete* baik batu pecah maupun pasir.
- 3) Bertanggung jawab atas terselesaikannya pekerjaan borongan baik kepada PT. Semen Tonasa maupun pihak lain.

g. Divisi komersil

- 1) Bertanggung jawab atas tercapainya target penjualan semen, penjualan *Ready mix concrete* dan penjualan material umum.
- 2) Berkewajiban menerapkan *system logistic* yang baik demi tercapainya persediaan dan pemakaian material terkontrol.
- 3) Bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen atas penagihan kepada pihak *user* baik tonasa maupun yang lainnya.

h. Divisi keuangan dan akuntansi

- 1) Bertanggung jawab atas tersedianya *cash flow* yang baik sehingga operasional perusahaan berjalan lancar.

- 2) Bertanggung jawab langsung atas pembuatan laporan keuangan dan system pencatatan sesuai standar akuntansi Indonesia
 - 3) Bertanggung jawab atas penagihan piutang kepada rekanan dan laporan perpajakan yang sesuai standar yang berlaku.
- i. Divisi sumber daya manusia dan umum
- 1) Bertanggung jawab atas system rekrutmen dan system penggajian kepada seluruh karyawan.
 - 2) Berkewajiban membina hubungan perusahaan dengan masyarakat serta segala keperluan perusahaan.
 - 3) Bertanggung jawab menerapkan system keselamatan kerja dan keamanan karyawan dan perusahaan.
- j. Seksi satuan kerja audit intern / SKAI
- 1) Membantu manajemen dalam penentuan standar dan keinginan untuk mengukur ketepatan dari rencana kegiatan.
 - 2) Membantu manajemen dan divisi lain dalam perencanaan kegiatan-kegiatan khusus.
 - 3) Bertanggung jawab atas stock opname baik bidang keuangan maupun stock opname persediaan material setiap akhir bulan akuntansi.
 - 4) Membantu seksi penagihan menangani piutang yang bermasalah demi tercapainya *cash flow* yang baik.
 - 5) Mengaudit segala jenis kegiatan dalam perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Jumlah kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 63. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Berikut ini gambaran karyawan berdasarkan jenis kelamin responden, umur, dan tingkat pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	96	96.96
2	Perempuan	3	3.03
Jumlah		99	100%

Sumber: Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 96 orang dengan persentase sebanyak 96.96% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3.03%. sehingga diketahui bahwa karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di dominasi oleh laki-laki, hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh salah satu karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal bahwa laki-laki lebih mudah

ditempatkan dibagian mana saja sedangkan untuk karyawan wanita hanya untuk bagian administrasi saja.

2. Umur Responden

Umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-29	20	20.20
2	30-39	19	19.19
3	40-49	40	40.40
4	≥ 50	20	20.20
Jumlah		99	100%

Sumber: Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5, menunjukkan bahwa responden yang berada pada umur 20-29 sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 20.20%, yang berada pada umur 30-39 sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 19.19%, yang berada pada umur 40-49 sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 40.40% dan pada umur ≥ 50 sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 20.20%. sehingga diketahui responden pada PT. Prima Karya Manunggal berdasarkan umur didominasi oleh karyawan yang berada pada kisaran umur 40-49 tahun.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SD Sederajat	3	3.03
2	SMP Sederajat	16	16.16
3	SMA Sederajat	50	50.50
4	Strata 1 (S1)	30	30.30
Jumlah		99	100%

Sumber: Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada tabel 6, menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan SD sederajat sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3.03%, tingkat pendidikan SMP sederajat sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 16.16%, tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 50.50%, dan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 30% dengan persentase sebesar 30.30%. Sehingga diketahui responden pada PT. Prima Karya Manunggal berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh SMA sederajat.

4. Jabatan Responden

Jabatan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	<i>Security</i>	3	3.03
2	Staf akuntansi	7	15.15
3	Pelaksana Konstruksi Lapangan	5	5.05
4	Ketua Seksi	10	10.10
5	Seksi <i>Quality Control</i>	10	10.10
6	Kepala Ruangan Kebersihan Lingkungan	5	5.05
7	Kepala Ruangan Konstruksi Lapangan	9	9.09
8	Kepala Ruangan K3	10	10.10
9	Kepala Ruangan Personalia (Penggajian)	3	3.03
10	Pelaksana <i>Auditory</i>	4	4.04
11	Pelaksana Humas	2	2.02
12	Admin SDM dan Umum	8	4.04
13	LAB sampai QS Produksi	3	3.03
14	Pelaksana ASC Truck Capsul	2	2.02
15	Pelaksana Angkutan Dumptruck	2	2.02
16	Pelaksana ADM Transport	4	4.04
17	Pelaksana Angkatan Semen Zack Dan Elay	2	2.02
18	Kaur ADM Transport Dan Tambang	1	2.02
19	Kepala Ruangan Operator Alat Berat Bandara	1	1.01
20	Kepala Ruangan Crane	1	1.01
21	Kepala Divisi Operasional	1	1.01
22	Kepala Ruangan Truck Trailer	1	1.01
Jumlah		99	100%

Sumber: Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada tabel 7, menunjukkan responden pada PT. Prima Karya Manunggal dengan jabatan security sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 0.03%, staf akuntansi sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 7.07%, pelaksana konstruksi lapangan sebanyak 5 orang dengan persentase 5.05%, ketua seksi sebanyak 10 orang dengan persentase 10.10%, seksi *Quality Control* sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 10.10%, kepala ruangan kebersihan lingkungan sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5.05%, kepala ruangan konstruksi lapangan sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 9.09%, Kepala ruangan k3 sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 10.10%, kepala ruangan personalia (Penggajian) sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3.03%, pelaksana *Auditory* sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4.04%, pelaksana humas sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2.02%, admin SDM dan Umum sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 8.08% , LAB sampai QS Produksi sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3.03% pelaksana ASC truck kapsul sebanyak 2 orang dengan persentase 2.02%, pelaksana angkatan dumptruck sebanyak 2 orang dengan persentase 2.02%, pelaksana ADM transport sebanyak 4 orang dengan persentase 4.04%, pelaksana angkatan semen zack dan elay sebanyak 2 orang dengan persentase 2.02%, kepala ruangan ADM transport dan tambang sebanyak 1 orang dengan persentase 1,01%, kepala ruangan operator alat berat bandara sebanyak 1 orang dengan persentase 1.01%,

kepala ruangan crane sebanyak 1 orang dengan presentase 1.01%, kepala divisi operasional sebanyak 1 orang dengan presentase 1.01%, dan kepala ruangan ASC truck trailer sebanyak 1 orang dengan presentase 1.01%. Sehingga diketahui responden pada PT. Prima Karya Manunggal berdasarkan Jabatan didominasi oleh Pelaksana Konstruksi Lapangan.

B. Uji Validitas dan reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau validitas suatu instrumen yang akan digunakan untuk penelitian, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berdasarkan data pada tabel 8, menunjukkan bahwa keseluruhan butir instrumen yaitu variabel X (Komunikasi Internasl) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) yang digunakan valid, hal ini sebabkan korelasi (r-hitung) pada skor total pada setiap butir instrumen lebih besar dibandingkan nilai r kritis yaitu 0.30, dimana $r\text{-hitung} > 0,30$ sehingga keseluruhan instrumen dinyatakan Valid. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Uji Validitas pada
PT. Prima Karya Manunggal**

No	r-hitung	r kritis	keputusan	keterangan
X1	0.333	0.30		Valid
X2	0.563	0.30		Valid
X3	0.345	0.30		Valid
X4	0.783	0.30	r-hitung > 0,30	Valid
X5	0.723	0.30		Valid
Y1	0.445	0.30		Valid
Y2	0.486	0.30		Valid
Y3	0.608	0.30		Valid
Y4	0.676	0.30		Valid
Y5	0.734	0.30		Valid

Sumber : Analisis menggunakan Aplikasi SPSS Versi 16.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi suatu alat ukur, sehingga bila suatu alat ukur digunakan berkali-kali akan memperoleh hasil yang sama atau dikatakan reliabel.

**Tabel 9. Uji Reliabilitas Pada
PT. Prima Karya Manunggal**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai α	Keputusan	Keterangan
Komunikasi Internal (X)	0.714	0.60	r-hitung >	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.732	0.60	0.60	Reliable

Sumber : Analisis menggunakan Aplikasi SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel 9, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel X (Komunikasi internal) yaitu sebesar 0.714 dan nilai Cronbach Alpha untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 0.732. berdasarkan pengambilan keputusan dimana $r\text{-hitung} > \alpha$ atau 0.60, sehingga Instrumen X dan Y dinyatakan Reliabel.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan penggambaran variabel penelitian yang pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal itu kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono, 2016 : 60)

1. Komunikasi Internal (X)

Komunikasi internal adalah komunikasi adalah yang terjadi dalam lingkungan organisasi atau kantor yang biasanya terjadi pertukaran informasi di antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Berikut distribusi jawaban responden berdasarkan kuesioner mengenai Komunikasi internal yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komunikasi Internal (X)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	44	44.44	52	52.52	1	1.01	2	2.02	-	-	99	100%
X2	39	39.39	56	56.56	3	3.03	1	1.01	-	-	99	100%
X3	23	23.23	66	66.66	8	8.08	2	2.02	-	-	99	100%
X4	29	29.29	48	48.48	16	16.16	6	6.06	-	-	99	100%
X5	20	20.20	66	66.66	5	5.04	8	8.0	-	-	99	100%

Total	155	288	33	19	0
-------	-----	-----	----	----	---

Sumber: Kuisisioner 2020

Setiap item Variabel X (Komunikasi Internal) pada tabel 10 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Pimpinan telah memberikan informasi yang jelas mengenai perusahaan

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang atau 44.44%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 orang atau 52.52%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 0.01%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.02%.

- b. Pimpinan memberikan instruksi dan arahan dengan jelas.

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang atau 39.39%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 atau 56.56%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 3.03%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.01%.

- c. Saya selalu bertukar pendapat dengan rekan kerja tentang pekerjaan

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 23.23%, setuju sebanyak 66 orang atau 66.66%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 8.08%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.02%.

- d. Pimpinan selalu terbuka untuk diberi kritik dan saran dalam hal peningkatan kualitas pekerjaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 29.29%, setuju sebanyak 48 orang atau 48.48%, kurang setuju sebanyak 16 orang atau 16.16%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 6.06%.

- e. Saya selalu menjaga komunikasi antar sesama karyawan agar berjalan efektif dan mempermudah penyelesaian pekerjaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 20.20%, setuju sebanyak 66 orang atau 66.66% , kurang setuju sebanyak 5 orang atau 5.05%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau 8.08%.

Sehubungan dengan itu, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dapat dikategorikan baik, karena dari semua jawaban responden dominan menjawab setuju.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat bertanggung jawabkan perannya dalam perusahaan. Berikut distribusi jawaban responden berdasarkan kuesioner mengenai Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	38	38.38	54	54.54	6	6.06	1	1.01	-	-	99	100%
Y2	46	46.46	45	45.45	7	7.07	1	1.01	-	-	99	100%
Y3	46	46.46	46	46.46	7	7.07	-	-	-	-	99	100%
Y4	44	44.44	38	38.38	16	16.16	1	1.01	-	-	99	100%
Y5	50	50.50	28	28.28	14	14.14	7	7.07	-	-	99	100%
Total	224		211		50		10		0			

Sumber: Kuisisioner 2020

Setiap item Variabel Y (Kinerja Karyawan) pada tabukasi data dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang atau 38.38%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang atau 54.54%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 6.06%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 Orang atau 1.01%.

- b. Standar kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atasan.

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang atau 46.46%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang atau

45.45%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 7.07%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.01%.

- c. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang atau 46.46%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang atau 46.46%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 7.07%.

- d. Saya selalu menunjukkan minat besar dalam bekerja.

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang atau 44.44%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang atau 38.38%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang atau 16.16% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.01%.

- e. Saya harus bersikap loyal/patuh kepada instansi ini.

Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50 orang atau 50.50%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang atau 28.28%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang atau 14.14%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 7.07%.

Sehubungan dengan itu, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dapat

dikategorikan sangat baik karena semua jawaban responden dominan menjawab oleh sangat setuju.

D. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi *SPSS* dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 12. Uji Normalitas data pada PT. Prima Karya Manunggal

Test Of Normality	Nilai P	A	Keputusan	Keterangan
Komunikasi Internal	0.063	0.05	Nilai $P > \alpha$	Data Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan	0.126	0.05		

Sumber : Analisis dengan Program *SPSS* Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel 12, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (P) pada uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk komunikasi internal sebesar 0.063 dan untuk kinerja karyawan sebesar 0.126, sehingga berdasarkan pengambilan keputusan untuk uji Normalitas (nilai $P > 0.05$) dinyatakan Data berdistribusi Normal.

2. Uji Linearitas

Uji linear dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen.

**Tabel 13. Uji Linearitas Data Pada
PT. Prima Karya Manunggal**

Deviation From Linearity		Keputusan		Keterangan
F-Hitung	0.969	F-tabel	2.04	F-hitung < F-tabel
Nilai <i>P</i>	0.465	A	0.05	Nilai <i>P</i> > 0.05

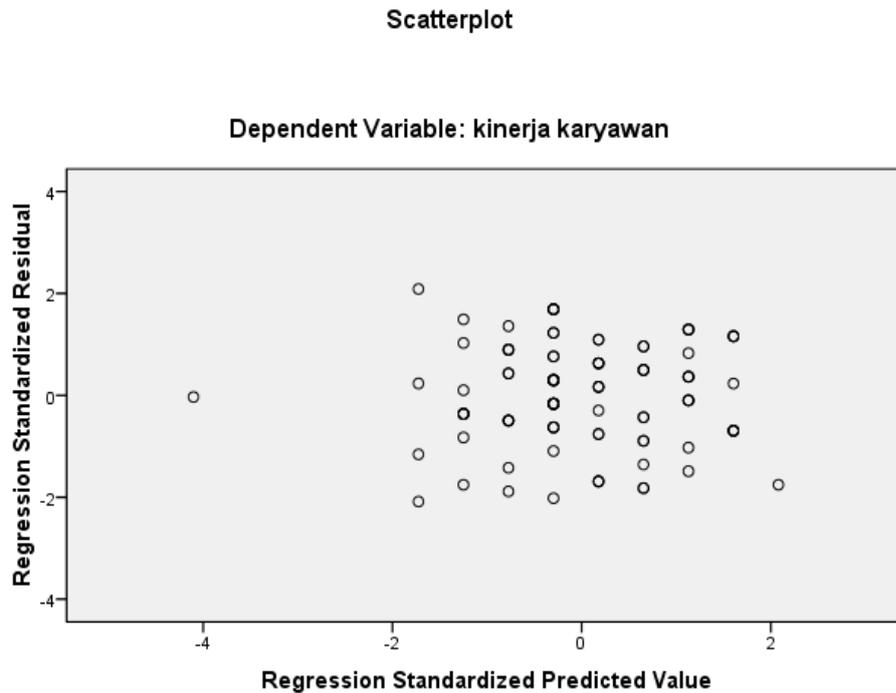
Ada
Hubungan
Linear

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel 13, menunjukkan bahwa nilai dari *Deviation from linearity* dimana F-hitung sebesar 0.969 dan nilai f-tabel sebesar 2.04 (F-hitung < F-Tabel), pada nilai *P* sebesar 0.465 dimana (nilai *P* > 0.05), sehingga berdasarkan pengambilan keputusan diketahui bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Uji Homoskedastisitas

Uji Homoskedastisitas digunakan melihat apakah varians atau keragaman dari *error* terpengaruh oleh faktor lain atau tidak.



Gambar 3. Uji Homoskedostisitas Scatterplot

Pada gambar di atas terlihat titik-titik yang melambangkan residual, yang menyebar merata pada garis mendatar pada titik nol atau residual=0. Di bawah garis residual bernilai negatif dan di atas garis residual bernilai positif. Uji ini menggunakan model regresi sebelumnya dengan menjadikan *unstandardized residuals* sebagai variabel dependen. Berdasarkan pada gambar 3 secara visual kita tidak dapat yakin apakah prinsip homoskedostisitas terpenuhi atau tidak. Untuk itu kita dapat menggunakan uji Glejser.

Tabel 14. Uji Homoskedostisitas data pada PT. Prima Karya Manunggal

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)					
		-1.328E-15	2.148	.000	1.000	
	komunikasi internal	.000	.104	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel 14, menunjukkan operasi yang telah dilakukan dapat kita tampilkan output dimana terlihat bahwa nilai sig. = 1.000. dengan kata lain dapat kita yakini 100% bahwa masing-masing variabel tidak berpengaruh terhadap residual, dengan kata lain data memenuhi syarat Homoskedostisitas.

E. Analisis Data Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Uji Regresi Sederhana

Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya variabel X (Komunikasi Internal) terhadap hasil Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Tabel 15. Hipotesis Penelian pada PT. Prima Karya Manunggal

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	15.640	2.148

komunikasi internal	.286	.104
---------------------	------	------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel 16, maka persamaan hasil regresinya adalah $Y=15.640+0.286X$. Hasil persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut

- a. Nilai a (constant) = 15.640, artinya jika variabel X (Komunikasi Internal) = 0 atau konstan. maka kinerja karyawan mencapai 15.640.
- b. Nilai b (koefisien regresi) adalah 0.286X artinya setiap penambahan 1% komunikasi internal (X) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.286 atau 28.60%

2. Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketetapan garis regresi, yang sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan sebuah variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Tabel 16. Koefisien Korelasi dan Determinasi pada PT. Prima Karya Manunggal

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.270 ^a	.073

a. Predictors: (Constant), komunikasi internal

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel 15, menunjukkan nilai Korelasi Perseon (R) sebesar 0.270, hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) berada pada tingkat Hubungan **Rendah**, hal ini berdasarkan interval interpretasi koefisien korelasi (R) berada pada interval 0.2-0.3.

Koefisien Determinasi (R^2) yang merupakan pengkuadratan R yang dari output SPSS tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.073 ($R \text{ Square} \times 100\%$) yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) adalah sebesar 7.3%, angka tersebut mengandung arti bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 7.3%. Sedangkan sisanya sebesar 92.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti.

3. Uji T (Hipotesis)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah Komunikasi Internal (variabel X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y).

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) pada PT. Prima Karya Manunggal

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	7.280	.000
komunikasi internal	2.758	.007

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Selanjutnya berdasarkan data pada tabel 16 diketahui nilai signifikansi sebesar 0.007 lebih kecil dari nilai probabilitas/kesalahan yaitu 0.05. dan nilai t-hitung sebesar 2.758 dan nilai t-tabel sebesar 1.98472. dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh positif variabel komunikasi internal (X) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

F. Pembahasan

Komunikasi internal sebagai sarana internal suatu organisasi atau perusahaan dapat digunakan untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antar manajemen perusahaan dan karyawannya sehingga upaya dalam menjelaskan kebijakan atau peraturan ketenagakerjaan dapat berjalan dengan lancar. Komunikasi internal yang efektif ini pula dapat meningkatkan keterlibatan serta meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, hal ini dikarenakan para karyawan memahami pekerjaannya dengan baik dan dengan penempatan yang sesuai keahliannya, secara tidak langsung dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pradita (2006) bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan keramik Soekardi Malang.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep.
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep diterima atau terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran yang ingin disampaikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

diharapkan karyawan lebih meningkatkan komunikasi internal antar karyawan untuk meningkatkan kinerja serta menjaga keharmonisan sehingga tercipta suasana kerjasama yang baik dan meningkatkan kontrol dan strategi yang baik terhadap komunikasi internal dengan berbagi pengetahuan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya Peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah beberapa variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni , 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Desseler, 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendy, 2009. *Ilmu Komunikasi*. Teori dan Praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Gurajati, DN., 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mengunsong, R.C, Salemba Empat, Buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- . 2015., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang : Averroes Press.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta.

- Moeheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pradita, Agung I. 2006. *Uji Keandalan dan Kesahihan Indeks Activity Of Daily Living*. Untuk Mengukur Status Fungsional Dasar Pada Usia Lanjutan Di RSCM, Jakarta :
- Ruslan, Rosady. 2001. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi : Konsep Aplikasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen.P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : PT. Gramedia. Jakarta.
- . 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D* : Bandung.
- 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- 2015. *Metode Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R& D (XXIII)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto, 2011. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 10 jilid 1 : Indeks Jakarta.
- Triyanto, Heru. 2014. *Model Pembelajaran Terpadu : Konsep Strategis dan Implementasinya Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta. Bumi Aksara.

Usman. 2006. *Metedologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyu. Indra. 2005. *Implementasi Kurikulum 2004*, Pada Pembelajaran Pokok Bahasa Trigonometri Kelas x SMA Negri 1 Doro. Pekalongan.

Yulianita, Neni. 2007. *Dasar- dasar Public Relations*. Penerbit : LPPM UNISBA. Bandung.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL
KABUPATEN PANGKEP

Dengan hormat, perkenankanlah kami meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/I untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuisisioner ini. Penelitian ini digunakan untuk melengkapi bagian dari skripsi kami. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

1. Identitas Responden

- a. Nama Responden :
- b. Agama :
- c. Umur :
- d. Jenis Kelamin :
- e. Pendidikan :
- f. Jabatan :

2. Isilah jawaban sesuai petunjuk pengisian kuisisioner :

- a. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.
- b. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Isi jawaban sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan. Alternatif jawaban dalam *skala likert* yang digunakan diberi skor sebagai berikut:

Skala	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3. VARIABEL (X) KOMUNIKASI INTERNAL

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan telah memberikan informasi yang jelas mengenai perusahaan					
2.	Pimpinan memberikan instruksi dan arahan dengan jelas					
3.	Saya selalu bertukar pendapat dengan rekan kerja tentang pekerjaan					
4.	Pimpinan selalu terbuka untuk diberi kritik dan saran dalam hal peningkatan kualitas pekerjaan					
5.	Saya selalu menjaga komunikasi antar sesama karyawan agar berjalan efektif dan mempermudah penyelesaian pekerjaan.					

4. VARIABEL (Y) KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
2.	Standar kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atasan					
3.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya					
4.	Saya selalu menunjukkan minat besar dalam bekerja					
5.	Saya harus bersikap loyal / patuh kepada instansi ini					

Lampiran 2. Tabulasi Data

Tabulasi Data Komunikasi Internal (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

No						TOTAL	Rata-						TOTAL	Rata-
	x1	x2	x3	x4	x5	X	Rata	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	rata
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	22	4
2	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	5	23	5
3	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	5	22	4
4	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	22	4
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	21	4
6	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	4	21	4
7	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	3	2	19	4
8	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	2	2	17	4
9	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	24	5
10	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	21	4
11	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	5	22	4
12	4	5	2	4	2	17	3	5	5	5	5	5	25	5
13	5	4	2	3	5	19	4	4	4	4	4	4	20	4
14	4	4	4	4	4	20	4	3	2	5	5	4	19	4
15	5	4	3	4	2	18	4	4	4	5	5	5	23	5
16	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	4	4	23	5
17	5	3	4	3	4	19	4	5	5	4	5	5	24	5
18	4	4	5	5	4	22	4	4	4	3	3	4	18	4
19	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	3	20	4
20	3	4	5	4	2	18	4	4	4	4	4	4	20	4
21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	25	5
22	5	5	4	3	2	19	4	4	4	4	5	5	22	4
23	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	25	5
24	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	5	5	22	4
25	5	4	4	2	2	17	4	4	4	4	4	5	21	4
26	5	3	4	3	4	19	4	4	5	4	2	2	17	3
27	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	4	22	4
28	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	3	23	5
29	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	5	5	24	5
30	4	4	5	5	4	22	4	3	5	5	5	5	23	5
31	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25	5
32	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	25	5
33	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	4	22	4
34	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	5	21	4
35	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	3	23	5

36	4	4	5	5	3	21	4	4	4	4	4	20	4	
37	5	5	4	3	2	19	4	4	4	5	5	5	23	5
38	5	5	4	3	2	19	4	4	5	4	4	5	22	4
39	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	3	4	21	4
40	4	5	4	2	2	17	3	3	4	4	3	2	16	3
41	4	4	5	2	2	17	3	4	3	4	3	4	18	4
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
43	5	4	5	3	2	19	4	3	5	5	5	5	23	5
44	5	4	4	2	3	18	4	4	5	3	3	5	20	4
45	4	4	4	4	4	20	4	5	3	5	3	5	21	4
46	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	5	23	5
47	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	5	5	24	5
48	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	25	5
49	2	3	5	4	4	18	4	4	4	4	4	5	21	4
50	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	4	24	5
51	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	4	23	5
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	3	21	4
53	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	5	23	5
54	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	3	4	21	4
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	22	4
56	5	4	4	4	4	21	4	3	5	5	5	3	21	4
57	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	3	2	18	4
58	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	20	4
59	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	5	23	5
60	2	2	4	2	2	12	2	2	3	5	4	5	19	4
61	5	4	5	3	2	4	4	4	5	4	4	3	20	4
62	5	4	3	4	2	18	4	5	4	5	5	5	24	5
63	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	4	3	18	4
64	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	3	18	4
65	5	4	4	2	3	18	4	5	5	4	2	3	19	4
66	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	3	4	21	4
67	5	4	3	4	2	18	4	4	4	3	4	2	17	3
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	23	5
69	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	3	5	22	4
70	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	20	4
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
72	4	4	4	4	5	21	4	3	4	3	5	3	18	4
73	5	4	5	3	2	19	4	5	4	3	5	3	20	4
74	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	3	19	4
75	4	4	4	4	4	20	4	5	5	3	3	4	20	4
76	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	3	22	4
77	5	4	5	3	2	19	4	4	4	5	5	5	23	5
78	4	4	4	5	4	21	4	4	5	3	5	3	20	4

79	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	3	4	19	4
80	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	25	5
81	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	5	21	4
82	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	25	5
83	4	5	4	3	4	20	4	4	4	5	4	5	22	4
84	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	5	25	5
85	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	4	5	22	4
86	5	5	3	4	4	21	4	4	4	5	5	5	23	5
87	4	4	4	3	3	18	4	5	3	5	3	4	20	4
88	4	5	4	3	4	20	4	5	4	5	5	5	24	5
89	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	20	4
90	4	5	4	3	4	20	4	5	5	5	5	5	25	5
91	5	4	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	20	4
92	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	5	21	4
93	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	4	5	24	5
94	4	5	3	3	4	19	4	5	4	4	3	2	18	4
95	5	4	5	5	2	21	4	5	5	5	3	5	23	5
96	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	25	5
97	5	4	3	5	5	22	4	5	5	4	5	5	24	5
98	5	5	3	4	2	19	4	4	4	4	4	4	20	4
99	4	5	4	4	4	21	4	5	3	5	5	5	23	5

Lampiran 3. Analisis Data SPSS

A. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Komunikasi Internal (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TotalX
X1	Pearson Correlation	1	.406**	-.088	-.008	-.102	.333**
	Sig. (2-tailed)		.000	.384	.939	.314	.001
	N	99	99	99	99	99	99
X2	Pearson Correlation	.406**	1	-.049	.240*	.178	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000		.627	.017	.077	.000
	N	99	99	99	99	99	99
X3	Pearson Correlation	-.088	-.049	1	.174	.044	.345**
	Sig. (2-tailed)	.384	.627		.085	.666	.000
	N	99	99	99	99	99	99
X4	Pearson Correlation	-.008	.240*	.174	1	.588**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.939	.017	.085		.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99
X5	Pearson Correlation	-.102	.178	.044	.588**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.314	.077	.666	.000		.000
	N	99	99	99	99	99	99
TotalX	Pearson Correlation	.333**	.563**	.345**	.783**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	99	99	99	99	99	99

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas Komunikasi Internal (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	6

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.301**	.125	.022	.070	.445**
	Sig. (2-tailed)		.002	.220	.832	.489	.000
	N	99	99	99	99	99	99
Y2	Pearson Correlation	.301**	1	.135	.070	.094	.486**
	Sig. (2-tailed)	.002		.184	.490	.354	.000
	N	99	99	99	99	99	99
Y3	Pearson Correlation	.125	.135	1	.305**	.338**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.220	.184		.002	.001	.000
	N	99	99	99	99	99	99
Y4	Pearson Correlation	.022	.070	.305**	1	.459**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.832	.490	.002		.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99
Y5	Pearson Correlation	.070	.094	.338**	.459**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.489	.354	.001	.000		.000
	N	99	99	99	99	99	99
TotalY	Pearson Correlation	.445**	.486**	.608**	.676**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	99	99	99	99	99	99

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

B. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komunikasi internal	kinerja karyawan
N		99	99
Normal Parameters ^a	Mean	20.63	21.54
	Std. Deviation	2.102	2.228
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.118
	Positive	.132	.088
	Negative	-.120	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.316	1.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063	.126
a. Test distribution is Normal.			

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * komunikasi internal	Between	(Combined)	71.547	9	7.950	1.705	.100
	Groups	Linearity	35.387	1	35.387	7.587	.007
		Deviation from Linearity	36.161	8	4.520	.969	.465
		Within Groups	415.079	89	4.664		
	Total	486.626	98				

3. Uji Homokedostisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.328E-15	2.148		.000	1.000
	komunikasi internal	.000	.104	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

C. Uji Hipotesis

1. Koefisien Korelasi (R) dan koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270^a	.073	.063	2.157

a. Predictors: (Constant), komunikasi internal

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

2. Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.640	2.148		7.280	.000
	komunikasi internal	.286	.104	.270	2.758	.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 4. Daftar F-Tabel

F-Tabel dengan Nilai Probabilitas 0.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94

Lampiran 5. Daftar T-Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99755	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52756	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31945	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68275	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian

A. Surat Rekomendasi penelitian Universitas Muslim Maros

UNIVERSITAS MUSLIM MAROS		
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT		
Kampus 1 : Jalan Dr. Fatmaling No.42 Maros Sulawesi Selatan. Telp. (0411) 8229018 e-mail: lppm@ummaros.ac.id www.ummaros.ac.id P-Box 10457511		
Kampus 2 : Jalan Klatas - Tembungbang Jember Kabupaten Alcedo Sulawesi Utara. Telp. (090) 8229018		
		
Maros, 23 Juni 2020		
Nomor	:	1380/LPPM-UMMA/VI/2019
Lampiran	:	-
Perihal	:	Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian
Kepada Yth.		
Pimpinan, PT. Prima Karya Mamunggal		
Di-		
Maros		
Dengan Hormat		
Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2019/2020 maka kami mohon kiranya bapak/ibu dapat memberikan permohonan izin pra penelitian kepada mahasiswa tersebut di bawah ini pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.		
Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu		
Nama	:	Fatihah
Nim	:	1661201188
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen SDM
Lokasi Penelitian	:	PT. Prima Karya Mamunggal
Judul Penelitian	:	Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Mamunggal
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.		
Maros, 23 Juni 2020 Ketua LPPM - UMMA,		
 Dr. Suhartina R. M. Hum NIDN: 0914017001		
Tembusan Kepada Yth.:		
1. Biro Administrasi Akademik		
2. Dekan FEB UMMA		
3. Yang Bersangkutan		
4. Pertinggal		

B. Surat Balasan Penelitian

 **PT. Prima Karya Manunggal**
Perdagangan - Transportasi - Jasa Konstruksi - Jasa Pertambangan - Ready Mix - Work Shop - Pengembang

No : 93 /SDM/PKM/16.00/06-2020
Lamp : 1 (Satu) Set
Hal : Penerimaan Penelitian

Bontoa, 26 Juni 2020

Kepada Yth.
Universitas Muslim Maros
Jl. Dr. Ratulangi No. 62 Teip. (0411) 893818
Di-
Maros

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian No. 1390/LPPM-UMMA/VI/2020 tanggal, 23 Juni 2020 dengan ini kami sampaikan bahwa untuk mahasiswa atas nama :

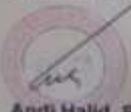
No.	Nama	Nim	Program Studi
1	Fatimah	1661201188	Manajemen Keuangan

Dapat diterima untuk melaksanakan penelitian, pelaksanaan penelitian dimulai tanggal 29 Juni 2020 s/d 29 Juli 2020 (1 bulan). Adapun ketentuan mengenai penelitian adalah sebagai berikut:

- Mahasiswa harus mengikuti aturan perusahaan baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dan jika terbukti melakukan pelanggaran, maka mahasiswa akan di kembalikan ke universitas asalnya sebelum penelitian berakhir.
- Wajib menyetorkan hasil penelilan yang dapat memberikan masukan pada perusahaan.
- Akomodasi dan transportasi selama pelaksanaan Penelitian tidak disiapkan oleh perusahaan.
- Mahasiswa harus dilengkapi dengan asuransi selama melaksanakan Penelitian di perusahaan kami.

Demikian surat ini sebagai bahan selanjutnya, terma kasih.

PT. Prima Karya Manunggal
Divisi SDM & Umum


Andi Halid, SE
Kepala

Kantor Pusat : Gedung Tonasa Lt. 1 Pangkajene SUL-SEL 90651 Teip. (0410) 310040 - 310041 Fax (0410) 310039

Lampiran 7. Dokumentasi







Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



FATIMAH. Lahir di Kulo, Kec. Kulo, Kab. Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan pada tanggal 21 Agustus 1998. Anak terakhir dari lima bersaudara, buah hati dari pasangan Lake' dan Parida. Penulis mulai menempuh jenjang pendidikan formal di SD Negeri 8 Kulo pada tahun 2005 dan tamat pada tahun 2010. Pada

tahun yang sama penulis kembali melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kulo dan tamat pada tahun 2013, Kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Bungoro Pangkep dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun yang sama penulis kemudian melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi dan saat ini sedang menyelesaikan studi dengan mengambil program Stara Satu (S1) di Universitas Muslim Maros yakni Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2020 penulis menyelesaikan studi dengan program karya ilmiah yang berjudul : Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.