

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA ASN (APARATUR
SIPIL NEGARA) DI PUSKESMAS GUNUNG
KEMALA KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**



Oleh:
Salsa Sofiatunlin Jannati
2021110031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

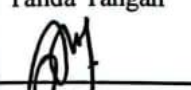
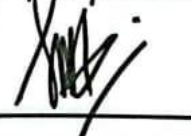
Nama : Salsa sofiatunlin jannati

NIM : 2021110031

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Mengetahui

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. Resi Marina, S.E., M.Si Pembimbing I	5 - Agustus - 2025	
2. Sebri Hesinto, S.E., M.Si Pembimbing II	5 - Agustus - 2025	

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama : Salsa Sofiatunlin Jannati

NIM : 2021110031

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui
Ketua Penguji

Resi Marina, S.E., M.S.i.
NIDN.0226067702

Anggota Penguji I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Anggota Penguji II

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NIDN.022107905

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salsa Sofiatunlin Jannati

NIM :2021110031

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga saya mendapat gelar keserjanaan.



Prabumulih, 26 April 2025
Yang Membuat Pernyataan



Salsa Sofiatunlin Jannati
NIM : 2021110031

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS.Al-Insyirah:5).

“ Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit. Jadi jangan mudah menyerah”

(Joko widodo)

“Libatkan allah dan orang tua dalam segala urusan agar yang berat menjadi ringan dan yang sulit menjadi mudah”

(lila amaliyah)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya , rayakan perasaaanmu sebagai manusia.”

(Baskara putra – Hindia)

Kupersembahkan untuk:

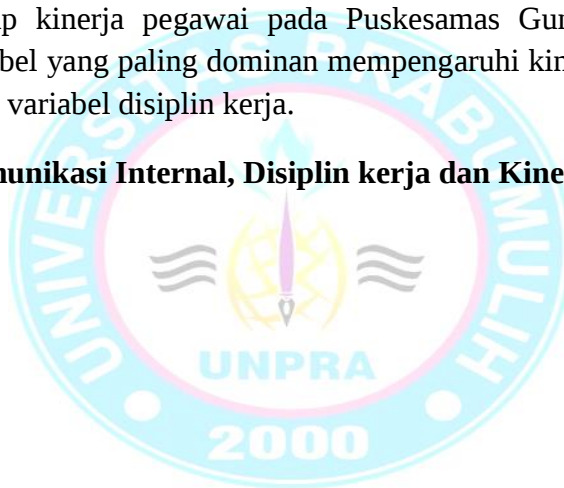
- ❖ Allah swt
- ❖ Kedua orang tua ku tercinta
- ❖ Kedua adik perempuan ku
- ❖ Nineku tersayang
- ❖ Keluarga ku
- ❖ Teman teman seperjuangan
- ❖ Almamater dan kampusku

ABSTRAK

Salsa sofiatunlin jannati /2021110031/Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) DiPuskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

Penelitian ini dilakukan Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan disiplin, kerja secara parsial maupun simultan serta untuk mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Adapun pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini ialah variabel disiplin kerja.

Kata kunci : Komunikasi Internal, Disiplin kerja dan Kinerja



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.” skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa mendatang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua Amin. Dalam proses pembuatan skripsi ini tentunya banyak pihak –pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Ajabar, S.IP., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Prabumulih.
2. Bapak Amandin,S.PT.,M.M selaku ketua Prodi Ekonomi Manajemen Universitas Prabumulih.
3. Ibu Resi Marina, SE,M,Si selaku pembimbing I dan Bapak Sebri Hesinto, SE,M.,Si selaku pembimbing II yang sudah meluangkan waktu,tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu Dosen yang selama ini telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis sehingga dapat dipergunakan dalam penulis skripsi ini.
5. Kedua orang tua saya tercinta, terutama ibu saya tercinta misdianti terimakasih atas kesabaran, kasih sayang, dan segala pengorbanan yang tidak pernah bisa saya balas dengan kata- kata. Tanpa ibu, saya tidak akan bisa sampai sejauh ini.
6. Adik adik ku sayang Veronica ayu anjani dan harumnika terimakasih, kehadiranmu,canda tawamu dan perhatian kecilmu sudah cukup membuat hari-hariku terasa lebih ringan.
7. Keluarga ku, ninek-ninek ku sayang,mamang ucak,bibik wencek. Terimakasih karena sudah menjadi “Alaram hidup” saya selama proses penulisan skripsi ini, dengan pertanyaan-pertanyaan sederhana seperti “udah ngerjain skripsi belum?” tanpa kalian, mungkin saya masih tertidur dengan tumpukan revisi. Kehadiran dan perhatian kalian, meski terasa

sepeleh ,justru menjadi pengingat yang konsisten agar saya tetap bergerak dan tidak lama –lama dalam rasa malas.

8. Sahabat-sahabat ku arintan,dea, septa,ami,felin,pela,Lia,bul-bul,mely,dwi dan seluruh sahabat ku yang tidak dapat disebut satu persatu, terimakasih untuk nasehat dan perhatian yang telah kalian berikan untuku.
9. Seluruh teman- teman seperjuangan saya kelas manajemen A angkatan 2021
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesainya skripsi ini.
11. Terimakasih untuk diri sendiri yang telah berjuang sejauh ini. meski penuh tantangan,tetap memilih untuk bertahan dan menyelesaikan apa yang saya telah muai. Aku bangga.

Atas semua bantuan dan bimbingan, penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih semoga kebaikan, bantuan dan dorongan serta pengorbanan yang telah diberikan dapat memperoleh berkat dan balasan oleh allah SWT, Aamin.

Prabumulih, mei 2025

Salsa sofiatunlin jannati

Nim.2021110031

DAFTAR ISI

JUDUL	I
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	II
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	III
SURAT PERNYATAAN	IV
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	V
ABSTRAK	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.2 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Teori	8
2.1.1 Komunikasi Internal.....	8
2.1.2 Tujuan Komunikasi.....	9
2.1.3 Jenis komunikasi Internal.....	10
2.1.4 Hambatan Komunikasi.....	11
2.1.5 Indikator Komunikasi Internal	12
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Kinerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26

3.1 Metode Dan Desain Penelitian.....	26
3.1.1 Metode Penelitian	26
3.1.2 Desain Penelitian.....	26
3.2 Populasi Dan Sampel	26
3.2.1 Populasi.....	26
3.2.2 Sampel.....	27
3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	27
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	27
3.3.2 Waktu Penelitian.....	27
3.4 Jenis Dan Sumber Data	27
3.4.1 Jenis Data	27
3.4.2 Sumber Data.....	28
3.5 Variabel Penelitian	29
3.5.1 Operasional Variabel Peneliti	29
3.6 Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data	31
3.7 Instrumen Penelitian.....	32
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.8.1 Uji Normalitas.....	33
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.8.3 Uji Multikolinearitas.....	34
3.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.10 Pengujian Hipotesis.....	35
3.10.1 Uji Parsial.....	35
3.10.3 Kofesien Determinasi (R^2)	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Puskesmas Gunung Kemala.....	37
4.1.2 Lokasi.....	38
4.1.3 Visi Dan Misi Puskesmas Gunung Kemala.	38
4.1.4 Struktur Organisasi	39

4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Puskesmas Gunung Kemala	41
4.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden	51
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	54
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	55
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal (X1)	55
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)	57
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	58
4.4 Hasil Uji Instrumen	59
4.4.1 Uji Validitas	59
4.4.2 Uji Reliabilitas	61
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	64
4.5.1 Uji Normalitas	64
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	65
4.5.3 Pengujian Multikolonieritas	67
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.7 Uji Hipotesis	69
4.7.1 Uji t (secara parsial)	70
4.7.2 Uji F (Secara Simultan)	71
4.7.3 Koefisien Determinasi	72
4.8 Pembahasan Dan Hasil Penelitian	73
BAB V	75
KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	52
Tabel 4.4 Berdasarkan Pendidikan terakhir	53
Tabel 4.5 Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.6 Berdasarkan Pendapatan	54
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai variabel komunikasi internal(X1).....	56
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja(X2)	57
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja(Y).....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X1)	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi Internal (X1).....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y).....	63
Tabel 4.16 Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.17 Uji Multikolonieritas.....	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi.....	68
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	70
Tabel 4.20 Hasil Uji F	72
Tabel 4.21 Koefesien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-plot.....	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	67





BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar

Pengertian Sumber daya manusia menurut Darmadi (dalam Hidayat & Anwar 2023:393), “adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.” Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata

menjadi sumber daya bisnis. Menurut Novitasari (dalam Hidayat & Anwar 2023:393), “mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi instansi atau organisasi dalam mengelola dan mengatur pegawai sehingga dapat berfungsi produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Peningkatan kemajuan pegawai dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan disebut sebagai kinerja.”

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gery Dessler dalam Suwanto & dkk (2021:223), “kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan suatu pegawai sesuai dengan sasaran organisasi.” Kinerja instansi adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan instansi. Penerimaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi. sesungguhnya yang dicapai oleh Banyak faktor yang dapat mempengaruhi hasil baik atau buruk pegawai , termasuk komunikasi internal dan disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai komunikasi yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik memberikan hal baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara batang struktur organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya. Akan selalu ada konflik dan atau hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi. Menurut Poppy Ruliana dalam Suwanto & dkk (2021:223), “Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu instansi atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dalam pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertikal dan diagonal dalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, salah satu diantaranya adalah harus patuh dan mengindahkan semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi.”

Disiplin kerja menurut pendapat yang disampaikan oleh,”Sinambela dalam Mulyani & Winata (2024:237), “ bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat mereka dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, penerapan disiplin kerja berlaku untuk semua level jabatan tidak berlaku surut dan bersifat transparan dan adil.

Permasalahan yang ada pada Puskesmas Gunung kemala kota Prabumulih sesuai dengan informasi yang didapat mengenai Komunikasi dan Disiplin kerja yaitu masih kurangnya komunikasi yang efektif seperti kurangnya sinyal yang membuat komunikasi antar staf menjadi tidak efisien. Pesan penting atau instruksi dari kepala Puskesmas sering tertunda karena sulitnya akses jaringan seluler, terutama saat memerlukan koordinasi cepat untuk kasus darurat atau saat ada pasien yang membutuhkan rujukan, dan kurangnya disiplin dalam bekerja terlebih khusus pada disiplin waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan sehingga terkadang pekerjaan yang dilakukan belum optimal. seperti keterlambatan datang ke tempat kerja, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, ada beberapa pegawai meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja pulang.

Maka dari latar belakang di atas maka penulis skripsi memilih judul yaitu **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DI PUSKESMAS GUNUNG KEMALA KOTA PRABUMULIH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka masalah yang diinginkan penulis membahas dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih?

3. Bagaimana Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap KinerjaASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengetahui kemampuan komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktivitas yang optimal tercapai.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan di masa yang akan datang

1.5 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi lima bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika Proposal skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan layout, perusahaan yang diteliti, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel data penelitian dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari pembahasan penulis, yaitu gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi, tentang kesimpulan dan saran yang ditarik dari hasil analisis pada bab –bab terdahulu.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Komunikasi Internal

Menurut Saputra dalam Huda & Azar (2014:24), “ komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.”

Sedangkan Menurut Mulyana dalam Agusri & dkk (2024:177), “menyatakan bahwa Komunikasi Internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya.”

Menurut Widyastuti dalam Agusri & dkk (2024:177), “ menyatakan bahwa Komunikasi Internal pada dasarnya harus memiliki informasi yang sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kebanyakan) dan juga kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas, sehingga menghasilkan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik antara atasan dengan karyawan,”

Komunikasi internal salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Komunikasi internal menurut Amirullah (dalam Agusri & dkk 2024:178), “merupakan komunikasi sederhana yang terjadi dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai sarana untuk menggabungkan ide, perasaan, atau sudut

pandang yang berbeda dari setiap orang yang bekerja untuk tujuan yang sama, yaitu meningkatkan produktivitas perusahaan. Tentunya hal ini akan berdampak pada pertumbuhan perusahaan serta kesuksesan para karyawannya. Kita sering mendengar ungkapan seperti "nanti, mudah untuk tetap berbicara di telepon," yang mengarah pada tuduhan, argumen, kerusuhan, dan bahkan perselisihan sebagai akibat dari keterlambatan penyampaian informasi dan salah tafsir. Komunikasi akan berjalan lancar dan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam penyampaian informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai dengan baik. Oleh karenanya bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai

Dari informasi di atas dapat disimpulkan bahwa “Komunikasi Internal adalah suatu proses penyampaian informasi atau pesan baik secara lisan, tulisan, atau nonverbal yang dilakukan oleh individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi

2.1.2 Tujuan Komunikasi

Menurut Muhammad (2016:125), ada lima tujuan pokok dalam jaringan komunikasi internal formal yaitu:

1. Memberi pengarahan atau instruksi kerja.
2. Memberi informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan.
3. Memberi informasi tentang prosedur dan praktik organizational.

4. Memberi umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan.
5. Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi yang dapat untuk Membantu organisasi menanamkan pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

2.1.3 Jenis komunikasi Internal

Menurut. Rinawati (2019:64) Komunikasi internal dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu komunikasi persona dan komunikasi kelompok.

1. Komunikasi persona

Komunikasi persona adalah komunikasi antara dua orang dan dapat berlangsung dengan cara bertatap muka dan bermedia. Komunikasi persona dengan cara tatap muka dapat berlangsung secara dialogis sambil menatap sehingga terjadi kontak pribadi. Sedangkan komunikasi persona bermedia adalah komunikasi dengan menggunakan alat, misalnya dengan telepon dalam berkomunikasi secara persona. Pimpinan organisasi sebagai komunikator dengan melakukan kegiatan seperti:

- a. Mengontrol setiap kata dan kalimat yang diucapkan
- b. Mengulangi kata kata yang penting disertai penjelasan,
- c. Memantapkan pengucapan dengan bantuan mimik dan gerakan tangan
- d. Mengatur informasi sebaik baiknya dan
- e. Mengatur rasio dan perasaan

2. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi antara seseorang dengan sekelompok orang dalam situasi tatap muka, seperti dalam rapat, pengarahan dalam komunikasi kelompok dibedakan antara komunikasi kelompok kecil dan komunikasi kelompok besar. Komunikasi kelompok kecil adalah komunikasi antara seorang manajer atau administrator dengan sekelompok pegawai yang memungkinkan terdapatnya kesempatan bagi salah seorang untuk memberikan tanggapan secara verbal. Sedangkan komunikasi kelompok besar kecil sekali kemungkinan bagi komunikator untuk berdialog dengan komunikasi

2.1.4 Hambatan Komunikasi

Menurut. Rinawati (2019:67) Adapun beberapa hambatan yang seringkali terjadi pada proses alur komunikasi di dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

1. Hambatan dari proses komunikasi terdiri dari beberapa permasalahan:
 - a. Hambatan dari pengirim pesan, misalnya pesan yang akan disampaikan belum jelas bagi dirinya atau pengirim pesan, hal ini dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional
 - b. Hambatan dalam penyandian /simbol hal ini dapat terjadi karena bahasa yang digunakan tidak jelas sehingga mempunyai arti lebih dari satu, simbol digunakan antara si pengirim dan penerima tidak sama atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit.

- c. Hambatan media adalah hambatan yang terjadi dalam penggunaan media komunikasi misalnya gangguan suara radio dan aliran listrik sehingga tidak dapat mendengarkan pesan.
 - d. Hambatan dalam bahasa sandi.hambatan terjadi dalam menafsirkan sandi oleh si penerima
 - e. Hambatan dan penerima pesan misalnya kurangnya perhatian pada saat menerima/mendengarkan pesan sikap prasangka tanggapan yang keliru dan tidak mencari informasi lebih lanjut.
 - f. Hambatan dalam memberikan balikan. Balikan yang diberikan tidak menggambarkan apa adanya akan tetapi memberikan *interpretative*
2. Hambatan fisik: mengganggu komunikasi yang efektif ,cuaca,gangguan alat komunikasi dan lain lain misalnya gangguan kesehatan
 3. .Hambatan Semantik:penyebabnya faktor pemahaman bahasan dan penggunaan istilah tertentu
 4. Hambatan psikologis dan sosial kadang kadang mengganggu komunikasi misalnya perbedaan nilai nilai serta harapan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan
 5. Hambatan manusiawi: terjadi karena ada faktor emosi dan prasangka pribadi,persepsi , kecakapan atau ketidak cakapan,kemampuan atau ketidakmampuan alat alat panca indra seseorang

2.1.5 Indikator Komunikasi Internal

Menurut Saputra dalam Artarini (2023:59) terdapat beberapa indikator komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. *Downward Communication* / komunikasi dari atas kebawah

Yaitu komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya guna mendapatkan timbal balik.

Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

1. Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja kepada karyawan
2. Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas itu perlu
3. Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi
4. Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya

2. *Upward Communication* / komunikasi dari bawah ke atas

Yaitu komunikasi yang terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas antara lain:

1. Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan oleh bawahan.
2. Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan maupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan
3. Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan atas pekerjaan
4. Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaan yang telah dilakukannya

3. *Horizontal Communication*

Yaitu komunikasi yang berlangsung di antara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horizontal dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Memperbaiki koordinasi tugas sesama karyawan
2. Upaya pemecahan masalah sesama karyawan
3. Saling berbagi informasi sesama karyawan
4. Upaya pemecahan konflik sesama karyawan
5. Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara kelompok. menurut Hasibuan dalam Arsitia intan (2023:46), “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang di dapat dicapainya.”

Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal menurut Sinambela dalam Arsitia (2023:46), “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mengikuti aturan yang ditetapkan.”

Menurut Sutrisno dalam Arsitia (2023:46), “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada baik tertulis, maupun tidak tertulis agar prestasi kerja dapat tercapai.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Arsitia (2023:48) mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Arsitia (2023:48) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang dilakukan. Sehingga pelanggar tidak mengulangi kesalahan yang dilakukannya.

b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua, muda, pria dan wanita tetapi diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga pemberian sanksi tersebut tidak memandang siapa orang tersebut dan sanksi bisa terus di terapkan dimana saja dan kapan saja.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh bagaimana

sikap pemimpin, baik dari cara kepemimpinannya maupun dari sikap pribadi sang pemimpin. Agar tumbuh disiplin yang baik dari karyawannya, maka pemimpin dituntut untuk memberikan contoh yang baik juga.

Berikut adalah pendapat dari beberapa ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam dalam Arsitia (2023:51) ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

a. Faktor kepribadian

Faktor yang terpenting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat sikap dari seseorang, dimana dari sikap ini diharapkan akan tercermin perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama dengan lingkungan sosial. Oleh sebab itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses pembelajaran. Pemimpin sebagai pihak pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator disiplin kerja menurut Bejo dalam Sinambela (2023:52) sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau

rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya
3. Ketaatan pada standar kerja, Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
5. Etika Kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakannya pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Namun sebenarnya kinerja mempunyai arti yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Menurut Afandi dalam Maryadi & Misranisa (2023:551), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Kaswan dalam Arsitia intan (2023:53) bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam dalam Arsitia intan (2023:53), “ kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.”

Menurut Sutrisno dalam Arsitia intan (2023:53), “ mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.”

Menurut Mangkunegara dalam Arsitia (2023:53), “ memaparkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Menurut Afandi dalam Arsitia (2023:53), “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang baik maupun kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Maryadi & Misrania(2023:8) untuk mengukur kinerja pegawai bisa dilihat dari :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas yang ada dalam organisasi

2. Kuantitas kerja

adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. Kuantitas pekerjaan juga berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan oleh pegawai maka semakin baik.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang

diberikan perusahaan. Tanggung jawab akan menjadi penting pada pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut kasmir (2020 :189), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1 Kemampuan dan keahlian
- 2 Pengetahuan
- 3 Rancangan kerja
- 4 Kepribadian
- 5 Motivasi kerja
- 6 Lingkungan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban untuk sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber-sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya. Judul penelitian yang diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel independen tentang disiplin kerja, komunikasi internal dan variabel dependen tentang kinerja pegawai sebagai berikut:

Nama	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Wiwis agusri,Agussali m M,Novi yanti (2024),VOL2, NO.2, pp.176- 190	Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di PT.Daya Guna sejati	Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja melalui motivasi kerja,pengaruh tidak langsung X1(komunikasi internal) melalui X2 (Motivasi kerja) terhadap y (kinerja)	Memiliki variabel (X1) yang sama yaitu komunikasi internal	Perbedaan dari tempat penelitian
Intan Arsita (2023) Vol.2 No.1 e- ISSN 2829-2022 p-ISSN 2829- 4254	Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.ARTHA KREASI UTAMA DI JAKARTA	Tujuan dari penelitian ini hasil bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sedang dan signifikan dengan nilai positif mendekati 1 atau 0,593	Memiliki variabel(x) yang sama	Perbedaan nya lokasi penelitian yang berbeda
Muhammad yunus ,widhi ariestianti rocdianingrum (2023) Vol.12 No 1 e- ISSN: 2461- 0593	Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera	pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel y yang sama	Perbedaan sempel atau responden yang berbeda

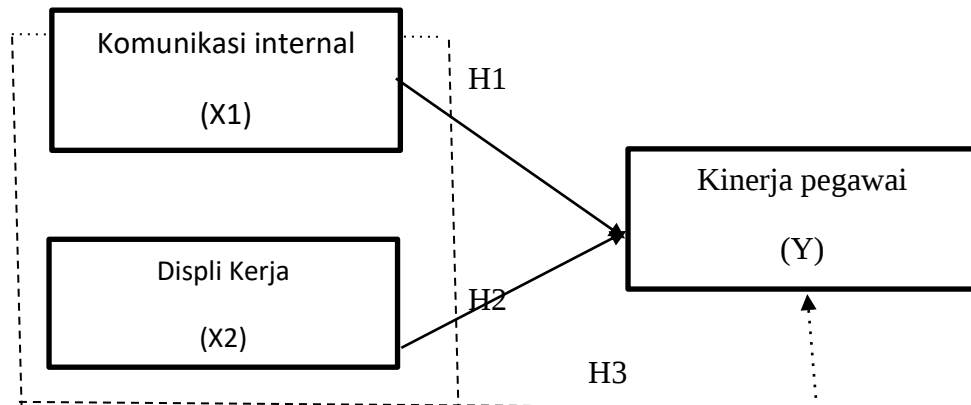
Yadi maryadi ,yulia misrania (2022) Vol.11 No.1 e-ISSN:2716-4411 ISSN:2238-8412	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai smp negri 2 muara pinang kabupaten empat lawang	Dari hasil uji analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai.	Memiliki variabel y yang sama yaitu kinerja	Menggunakan regresi linier sederhana
Miftahul huda,moh azus shony Azar (2018) Vol 10 No 1	Pengaruh kepemimpinan Transformasional , kepemimpinan transaksional dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT. JAYAABRIX INDONESIA LAMONGAN	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji F menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Internal secara simultan terhadap Kinerja karyawan	Memiliki variabel yang sama yaitu komunikasi internal	Sampel yang berbeda Dan tempat penelitian yang berbeda

Sumber: *Sumber: Diolah dari beberapa jurnal*

2.3 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2016:65) mengemukakan kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka pemikiran

Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
- - - : Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:36), “ hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.” Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H1: Diduga bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

H2: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

H3: Diduga komunikasi internal dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2019:2), “ merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.” Menurut Sugiyono (2019:14), “ penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengolahan data atau angka-angka, data tersebut didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung.”

3.1.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. pendekatan deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena atau situasi yang ada dalam bentuk data numerik atau angka. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik suatu populasi atau fenomena yang sedang diteliti.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2024:80), “ adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih yang berjumlah 44 ASN diantaranya PNS:21 Pegawai PPPK:23 Pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2024:81), “adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sampel dalam penelitian ini Adalah ASN Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih yang berjumlah 44 Pegawai dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), “teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.” Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 44 Pegawai. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dijadikan objek penelitian penulis yaitu pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada 25 Oktober 2024 sampai 30 juni 2025

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2017), “ jenis data ada 2 yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.”

1. Data Kualitatif

Data kualitatif bisa kita artikan sebagai data yang mendekati serta mencirikan sesuatu, dimana data ini dapat kita lihat, amati dan dicatat. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data-data nama pegawai, gambaran umum instansi, karakteristik responden.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data kuantitatif penelitian ini adalah jumlah Pegawai Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama atau objek penelitian itu sendiri. Artinya, data ini diperoleh melalui proses pengumpulan informasi langsung dari individu atau objek yang diteliti, tanpa melalui perantara. Data primer memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mendalam mengenai masalah yang sedang diteliti. Dalam Penelitian ini data primer diperoleh hasil wawancara, observasi, dan kuesioner

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan, diolah, dan dipublikasikan oleh orang lain atau pihak lain untuk tujuan yang berbeda dari penelitian yang sedang dilakukan. didukung oleh berbagai kajian literatur ilmiah seperti jurnal.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah, ”sesuatu yang berbentuk atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai macam yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga didapatkan sebuah keterangan mengenai sesuatu tersebut, kemudian menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).”

1. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2019 : 69), “Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Dalam penelitian ini digunakan dua variabel independen, yaitu:

2. Variabel terikat

Variabel Dependen menurut Sugiyono (2019 :69), “ sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

3.5.1 Operasional Variabel Peneliti

Berikut ini adalah Operasional Variabel Penelitian :

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Item kuesio ner
1.	Komunikasi Internal (X1)	komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan di antara para administrator dan	1.komunikasi dari atas kebawah 2.komunikasi dari	1-4 5-7

		pegawai dalam suatu organisasi, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik. (Saputra 2014:173)	bawah ke atas 3.komunikasi horizintal (Yulius Eka Agung Saputra 2014)	8-10
2.	Disiplin Kerja (X2)	disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mengikuti aturan yang ditetapkan” (Sinambela 2019:335)	1.frekuensi kehadiran 2.tingkat kewaspadaan 3.ketaatan pada standar kerja 4.ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja (Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela 2019:356)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
3.	Kinerja (Y)	memaparkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mangkunegara 2019:67)	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Mangkunegara (dalam Maryati 2021:15)	1-5 6-7 8-9 10

Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti tahun 2024

3.6 Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena, kejadian, atau perilaku yang terjadi di sekitar objek penelitian secara langsung dan sistematis

b. Wawancara

adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan langsung kepada responden atau narasumber untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara sering digunakan ketika peneliti ingin mendapatkan informasi yang lebih mendalam atau penjelasan lebih lanjut mengenai suatu topik yang kompleks.

c. Dokumentasi

adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen atau rekaman tertulis yang sudah ada sebelumnya. Data yang diperoleh dari dokumentasi biasanya bersifat sekunder karena berasal dari sumber yang sudah dikumpulkan dan disusun oleh pihak lain sebelumnya.

d. Kuesioner

adalah instrumen pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disebarkan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat

digunakan untuk mengumpulkan data dari banyak orang dalam waktu yang relatif singkat dan biaya yang lebih rendah. Kuesioner sering digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur sikap, opini, kebiasaan, atau karakteristik lainnya.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberi skala Likert atau jenis skala penilaian lainnya. Skala Likert adalah salah satu metode yang sering digunakan dalam kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan.

Tabel 3.2 skoring jawaban pada kuesioner

Keterangan	Kode	skor
Sangat setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Cukup setuju	(CS)	3
Tidak setuju	(TS)	2
Sangat tidak setuju	(STS)	1

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat penting dalam setiap penelitian karena instrumen menentukan kualitas data yang akan diperoleh. Pemilihan instrumen yang tepat sangat penting agar data yang dikumpulkan dapat mengarah pada

kesimpulan yang valid dan reliabel sesuai dengan tujuan penelitian. Beberapa jenis instrumen yang umum digunakan antara lain kuesioner, wawancara, observasi, dokumentasi, dan alat ukur lainnya.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam Loindong & dkk (2023:113),” menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Product Moment Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid.”

3.7.2 Uji Reliabilitas

Ghozali dalam Loindong & dkk (2023:113),” menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alphanya $> 0,6$.”

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Dalam Suryani dkk (2019:748),” Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan normal apabila signifikansi atau nilai koefisien (P_{value}) pada output *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari alpha yang ditentukan yaitu 0,05 ($P_{\text{value}} > 0.05$).”

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam Indri & Putra (2024:7),” Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual tetap disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah metode grafik.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya lakukan dengan uji Glejser yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan dan tingkat kepercayaan mencapai 5% maka akan dikatakan ada indikasi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Dalam Mardiatmoko (2020:335),” Uji Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Asumsi dari tolerance dan variance inflation factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.”

2. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.”

3.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X₁ : Komunikasi internal

X₂ : Disiplin kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : nilai koefisien regresi setiap variabel

e : Standard error (Tingkat kesalahan)



3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial

Dalam Tahitu & Dkk (2024:62),” Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana Pengaruh masing-masing variable bebas secara sendiri-sendiri terhadap variable terikatnya.” Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t (parsial) dalam analisis regresi berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :

- a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variable bebas (X) berpengaruh terhadap variable terikat (Y).
- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variable bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variable terikat (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variable bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (Y).
- b. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variable bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah Pengaruh atau pengaruh semua variable bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

- a. H_0 diterima, H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau Sig $> 0,05$
- b. H_0 di tolak, H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau Sig $< 0,05$.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam Tahitu & Dkk (2024:63), "Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas atau variable independent (X), atau variabel independent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinan atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi

pengaruh yang diberikan variable X secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Y.”



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Puskesmas Gunung Kemala

Puskesmas Gunung Kemala merupakan pemecahaan dari Puskesmas Prabumulih Barat, pada tahun 2008 warga di kelurahan Gunung Kemala menghibahkan sebidang tanah di wilayah talang borvit unruk pendirian Puskesmas. Pembangunan gedung dan bangunan Puskesmas Gunung Kemala dimulai pada tahun 2012.

Dengan diterbitkannya perwako Prabumulih No. 13 tahun 2013 tentang perubahan atas Perwako No. 23 tahun 2011 tentang pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas/ Badan di lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih. Tanggal 10 Mei 2013 maka Puskesmas Gunung Kemala memulai operasional dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di bawah pemantaua dari Puskesmas Prabumulih Barat.

Seiring kesiapan Puskesmas Gunung Kemala baik secara ketenagaan, peralatan medis, obat-obatan dan pelaksanaan program layanan lainnya kepada masyarakat maka terhitung 2 Januari 2014 Puskesmas Gunung Kemala secara resmi memulai langkah barunya sebagai Puskesmas mandiri dan terpisah dari Puskesmas Prabumulih Barat. Puskesmas Gunung Kemala membawahi 3 wilayah kerja yaitu: Kelurahan Gunung Kemala, Kelurahan Payu Putat, dan Desa Tanjung Telan

Dari awal berdirinya sampai sekarang Puskesmas Gunung Kemala telah dipimpin 2 (dua) pimpinan yaitu:

1. Bpk,S.Parido Candra, SKM (Plt,Ka UPTD sejak 10 Mei 2013 s.d 31 Mei 2014)
2. Ibu Dedeh Kurniasih, SKM,M,Kes (1 Juni s.d 26 Juni 2020)
3. Ibu Yulisusanti,SKM (27 Juni 2020 s.d 25 Mei 2022)
4. Ibu dr.Wita Sastri Jerno (26 Juni s.d sekarang)

4.1.2 Lokasi

Wilayah kerja UPTD Puskesmas Gunung Kemala terdiri dari 2 Kelurahan dan 1 Desa yaitu Kelurahan Gunung Kemala, Kelurahan Payu Putat dan Desa Tanjung Telang. Luas wilayah kerja Puskesmas Gunung Kemala adalah 10,15 km. Batas – batas wilayah kerja Puskesmas Gunung Kemala adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan kec. Tanah abang , kab. PALI
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Barat.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Barat.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Rambang Dangku Kab Muara Enim.

Puskesmas Gunung Kemala terletak di Kecamatan Prabumulih Barat tepatnya di Kelurahan Gunung Kemala. Puskesmas ini terletk di Jalan Lintas Gunung Kemala Payuputat.

4.1.3 Visi Dan Misi Puskesmas Gunung Kemala.

Visi

Mewujudkan Puskesmas Gunung Kemala sebagai Puskesmas unggulan melalui pelayanan prima dan berkualitas.

Misi

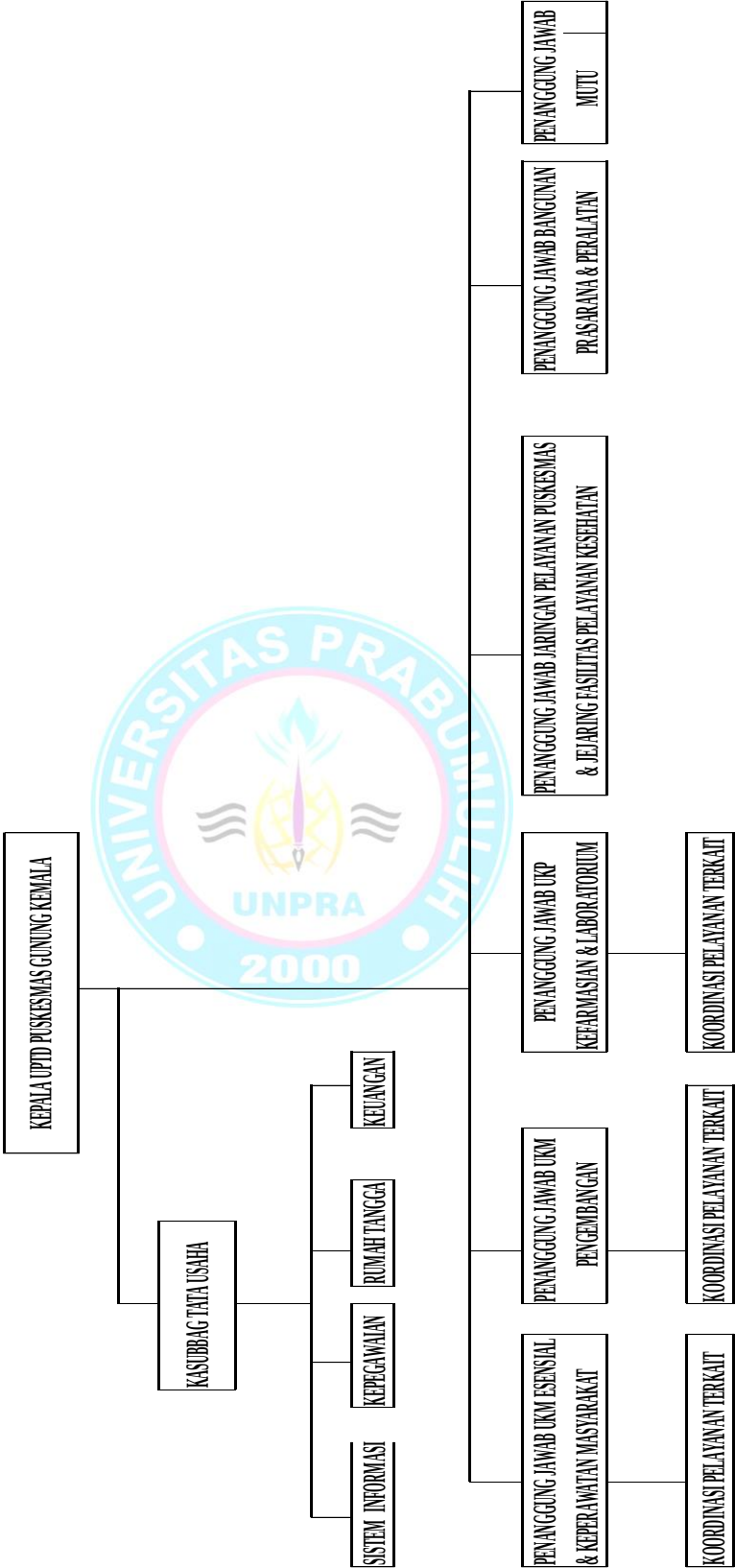
1. Memberikan Pelayanan kesehatan yang ramah, nyaman terjangkau, bermutu dengan bermasyarakat.
2. Mewujudkan Prilaku hidup bersih dan sehat (PHBS).
3. Mendorong Kemandirian masyarakat untuk hidup bersih.
4. Meningkatkan Kualitas sumber daya manusia bidang pelayanan.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi bagi sebuah puskesmas sangatlah penting, karena organisasi merupakan cara untuk mengatur sesuatu dengan tingkat, jabatan dan kecakapannya dalam melaksanakan tugas dan tujuan tertentu dapat mendorong kerja sama yang baik. Singkatnya didalam struktur organisasi menjelaskan tentang tanggung jawab dari masing- masing bagian.

Organisasi adalah sekumpulan dari beberapa orang yang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Adapun struktur organisasi yang di gunnakan oleh puskesmas Gunung Kemala Kota Parbumulih dalam mengatur perusahaanya menggunakan struktur organisasi garis yang mana wewenang mengalir dari pimpinan kebawahan sampai kebagian yang paling bawah yaitu karyawan untuk lebih jelasnya struktur organisasi di Puskesmas.

STRUKTUR ORGANISASI
PUSKESMAS GUNUNG KEMALA KOTA PRABUMULIH



Sumber : Data Puskesmas Gunung Kemala 2024

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

Adapun tugas, fungsi, tanggung jawab dan wewenang penanggung jawab dan pemegang program Puskesmas Gunung kemala Kota Prabumulih.

1. Kepala Puskesmas, mempunyai tugas:

- a. Merencanakan operasional lingkup Pukesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, berdasarkan Restra Dinas kesehatan Kota Prabumulih dan hasil evaluasi tahun yang sebelumnya.
- b. Menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat, upaya kesehatan.
- c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pukesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih melalui rapat minilok, rapat internal dan eksternal SKPD.
- d. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara berkala sebagai pertanggung jawaban.
- e. Membagi tugas kepada bawahan sesuai tugas pokok dan fungsi.
- f. Membimbing bawahan sesuai program kerja.
- g. Memeriksa hasil pekerjaan bawahan.
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

2. Kepala Sub bagian Tata Usaha, mempunyai tugas.

- a. Merencanakan kegiatan lingkup Sub Bagian Tata Usaha berdasarkan atas rencana strategis, dan hasil evaluasi tahun sebelumnya sebagai dasar dalam pelaksanaan kegiatan dan usulan kebutuhan anggaran.
- b. Melaksanakan penyiapan bahan-bahan dan membagi tugas, membimbing, menilai, serta memberikan penindakan kepada bawahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran tugas.
- c. Melaksanakan pengelolaan ketatausahaan meliputi tata naskah dinas, penataan kearsipan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtangaan, dan urusan umum lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas secara berkala sebagai pertanggung jawaban tugas.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Bendahara, mempunyai tugas:

- a. Merencanakan kegiatan keuangan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), BOK (Bantuan Operasional Kesehatan) sesuai dengan perencanaan hasil lokasinya mini Puskesmas.
- b. Mengelola dana JKN (Jaminan Kesehatan Nasional), BOK sesuai dengan petunjuk teknis JKN, BOK secara bertanggung jawab dan Transparan.
- c. Melaporkan realisasi belanja dana JKN, BOK ke tingkat Kota

- d. Ikut serta dalam penyusunan RKA dan DPA untuk penganggaran perencanaan Puskesmas.
- e. Membuat SPJ JKN, BOK dan Operasional Puskesmas

4. Penanggung Jawab Upaya kesehatan Masyarakat dan Keperawatan

Masyarakat, memiliki Tugas:

Memonitoring dan mengevaluasi seluruh kinerja pelaksanaan program di UKM dan menyampaikan hasil monitoring dan evaluasi kepada kepala UPTD Puskesmas untuk ditindaklanjuti kemudian.

UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Essensial

1. Pelaksanaan UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Essensial kesehatan

Lingkungan memiliki tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan Lingkungan berdasarkan data program puskesmas
- b. Melaksanakan kegiatan pembinaan kesehatan Lingkungan yang meliputi Pengawasan dan pembinaan Sumber Air minum (SAB), pengawasan dan pembinaan jaga, pengawasan dan pembinaan TTU/TPM (Tempat-tempat Umum / Tempat pengelolaan makanan) pestisida, pelayanan klinik sanitasi, penyuluh kesehatan Lingkungan dan koordinasi lintas program terkait sesuai dengan prosedur SOP.
- c. Melaksanakan Ceklist terhadap kebersihan Puskesmas.
- d. Melaksanakan pemantauan Jentik Berkala (PJB)

2. Pelaksana UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Essensial Gizi memiliki tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan gizi.
- b. Membuat perencanaan kegiatan program gizi bersama petugas lintas program dan lintas sektor terkait.
- c. Melaksanakan kegiatan dalam rangka UPGK (Usaha Perbaikan Gizi Keluarga), mengkoordinir kegiatan penimbangan dan penyuluhan gizi posyandu.
- d. Melakukan pendataan sasaran dan pendistribusian, kapsul vitamin A, tablet besi (Fe) remaja, ibu hamil dan ibu nifas.
- e. Melaksanakan Pemantauan Status Gizi (PSG).

3. Pelaksana UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Essensial keperawatan kesmas memiliki tugas:

- a. Kunjungan rumah ke keluarga rawan kesehatan.
- b. Membuat renstra masing-masing kasus keluarga rawan, resti, penyakit kronis.
- c. Penyuluhan kepada keluarga rawan kesehatan.
- d. Pencatatan dan pelaporan.

4. Pelaksana UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Essensial KIA / KB memiliki tugas:

- a. Bersama kepala UPTD Puskesmas Menyusun rencana dan evaluasi kegiatan di unit KIA.

- b. Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan pendataan sasaran ibu hamil di wilayah puskesmas.
- c. Mendampingi kader dalam kegiatan pendataan sasaran ibu hamil di wilayah puskesmas.
- d. Memberikan pelayanan ANC, INC dan PNC di puskesmas.
- e. Memberikan pelayanan PPIA di puskesmas.
- f. Memberikan pelayanan dan konseling dengan gangguan reproduksi.
- g. Melakukan penjangkaran ibu hamil beresiko di wilayah kerja puskesmas.
- h. Melaksanakan kegiatan kelas ibu hamil.

5. Pelaksanaan UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Essensial promosi kesehatan memiliki Tugas:

- a. Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan promosi kesehatan.
- b. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan promosi kesehatan dilakukan bersama-sama dengan program yang terkait.
- c. Kegiatan dalam gedung, penyuluhan langsung kepada perorangan maupun kelompok penderita puskesmas, penyuluhan tidak langsung melalui media poster.
- d. Kegiatan di luar gedung, penyuluhan di sekolah, kelompok masyarakat serta setiap lingkungan di wilayah kerja UPTD Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.
- e. Melakukan pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan bersumber daya masyarakat.

6. Pelaksanaa UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Essensial Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P)

Petugas P2 DBD memiliki tugas :

- a. Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan program DBD.
- b. Menerima laporan kasus DBD dari rumah sakit, masyarakat dan petugas DBD di puskesmas pembantu tiap-tiap kelurahan di wilayah kerja UPTD Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.
- c. Melanjutkan laporan kasus DBD yang diterima kepada pustu atau petugas lapangan (kader jumantik/P2M) untuk dilakukan penyelidikan Epidemiologi (PE).
- d. Melakukan Penyelidikan Epidemiologi (PE).
- e. Melakukan koordinasi dengan Dinas Kesehatan bagian P2 DBD untuk pelaksanaa Fogging fokud dui lapangan wilayah kerja UPTD Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

Petugas P2 (pemberantasan penyakit Diare) memiliki tugas :

- a. Membuat perencanaan kegiatan P2 Diare bersama lintas program terkait.
- b. Melaksanaan kegiatan surveilans dan mendeteksi KLB.
- c. Melaksanaan PE (bila terjadi KLB) Bersama petugas terkait lainnya.
- d. Melaksanakan monitoring dan kegiatan P2 Diare.
- e. Melaksanakan pencatatan dan pelaporan kegiatan P2 Diare, laporan PE dan KLB (bila terjadi KLB).

Petugas P2 IMS/HIV memiliki tugas :

- a. Memberikan penyuluhan tentang PMS dan AIDS.

- b. Kerjasama dengan Yayasan peduli AIDS mengenai pendataan penerima PMS dan AIDS.
- c. Menemukan secara dini penderita PMS dan AIDS.
- d. Pengobatan penderita maupun yang dicurigai.

Petugas P2 PTM(Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular)
memiliki tugas :

- a. Menyusun jadwal dan mengkoordinasi perencanaan tahunan pengendalian PTM:
- b. Melaksanakan koordinasi lintas program
- c. Melaksanakan pendataan sasaran PTM penjangkauan kesehatan PTM
- d. Melaksanakan kegiatan PTM seperti:

Petugas P2 Surveilans memiliki tugas:

- a. Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan program surveilans.
- b. Menerima laporan kasus yang berpotensi wabah dari rumah sakit, masyarakat dan puskesmas maupun puskesmas pembantu di tiap-tiap kelurahan di wilayah kerja UPTD Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.
- c. Melakukan surveilans aktif bila terjadi kasus yang berpotensi wabah di wilayah kerja UPTD Gunung Kemala Kota Prabumulih.
- d. Melakukan koordinasi dengan Dinas Kesehatan bagian P2M dalam mengambil dan mengantar sampel, bila dibutuhkan jika terjadi kasus yang berpotensi wabah (surveilans).

UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Pengembangan

1. Pelaksanaan UKM Pengembangan Kesehatan Jiwa memiliki tugas:

2. Pelaksanaan UKM Pengembangan Kesehatan Lansia memiliki tugas:

- a. Bersama Kepala UPTD Puskesmas menyusun rencana kegiatan pelayanan kegiatan lansia berdasarkan data program Puskesmas.
- b. Melaksanakan kegiatan kesehatan lansia meliputi pendataan sasaran, penjangkauan kesehatan, pelayanan kesehatan, penyuluhan kesehatan lansia.
- c. Mengevaluasi hasil kegiatan pelayanan kesehatan lansia secara keseluruhan.
- d. Mengikuti rapat rutin program lansia setiap belannya di Dinas Kesehatan.

3. Pelaksanaan UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Pengembangan

Kesehatan Olahraga memiliki tugas:

- a. Pendataan kelompok / klub olahraga.
- b. Pemeriksaan kesehatan.
- c. Penyuluhan kesehatan olahraga.
- d. Konsultasi kesehatan olahraga.

4. Pelaksanaan UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Pengembangan

Kesehatan Indera memiliki tugas:

- a. Menyusun perencanaan dan evaluasi penyakit mata.
- b. Pengolahan kasus lama dan baru penyakit mata.
- c. Pemeriksaan mata dan tes buta warna dan penyuluhan.

Pelaksanaan UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Pengembangan BATRA memiliki tugas:

5. Pelaksanaan UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Pengembangan Usaha

Kesehatan Kerja memiliki tugas:

- a. Pendataan kelompok kerja yang ada di wilayah kerja.
- b. Penyuluhan dan pembinaan terhadap kesehatan pengusaha/pekerja.
- c. Membina kelompok kerja dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
- d. Pencatatan pelaporan.

6. Pelaksanaan UKM (Upaya kesehatan masyarakat) Pengembangan UKGM

memiliki tugas:

- a. Memberikan penyuluhan kesehatan gigi dan mulut pada penderita dan masyarakat di wilayah kerja.
- b. Membantu Kerjasama lintas sektoral dalam pengembangan peran serta masyarakat.
- c. Penanggung jawab Upaya Kesehatan Perorangan, kefarmasian dan laboratorium.

1. Pelaksanaan UKP (Upaya kesehatan perseorangan), Kefarmasian dan Laboratorium Pemeriksaan Kesehatan Umum memiliki tugas :

- a. Memeriksa dan memberikan tindakan sesuai dengan diagnose dokter (sesuai prosedur layanan rawat jalan).
- b. Mendokumentasikan semua aktivitas pelayanan.
- c. Melakukan pelayanan umum dan menerima konsultasi pasien.
- d. d Melakukan tindakan medis.

2. Pelaksanaan UKP(Upaya kesehatan perseorangan), kefarmasian dan Laboratorium Pemeriksaan Gigi memiliki tugas:

- a. Mengusahakan agar pelayanan kesehatan gigi dan mulut terlaksana dengan baik.
- b. Membantu manajemen dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi puskesmas.
- c. Membantu manajemen dan memonitor serta mengevaluasi kegiatan puskesmas secara teratur.

Pelaksanaan UKP(Upaya kesehatan perseorangan), Kefarmasian dan Laboratorium Rekam Medic memiliki tugas:

- a. Menyiapkan formulir dan catatan serta nomor rekam untuk pelayanan.
- b. Memanggil pasien sesuai nomor antrian.
- c. Menanyakan pasien pernah berkunjung atau belum.
- d. Membuat kartu berobat kunjungan.
- e. Menanyakan keluhan/tujuan pasien.

Pelaksanaan UKP(Upaya kesehatan perseorangan) Laboratorium memiliki tugas:

- a. Persiapan laboratorium.
- b. Pelaksanaan pemeriksaan laboratorium tahap pra Analitik.
- c. Pelaksanaan pemeriksaan laboratorium tahap Analitik.
- d. Pelaksanaan pemeriksaan laboratorium tahap Analitik.

Pelaksanaan UKP(Upaya kesehatan perseorangan) Kefarmasian memiliki tugas:

- a. Bersama kepala puskesmas Menyusun perencanaan upaya pengolahan dan pelayanan kefarmasian.

- b. Menyusun rencana kegiatan pelayanan obat di kamar obat berdasarkan data program Pelayanan Kesehatan Dasar Puskesmas.
- c. Melaksanakan upaya pelayanan kefarmasian dengan penuh tanggung jawab sesuai keahlian dan kewenangan.
- d. Melaksanakan upaya pelayanan kefarmasian sesuai SPO, SPM, tata kerja sesuai standart profesi dan peraturan perundangan yang berlaku.

4.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan Pegawai Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih yang berjumlah 44 orang. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja berikut adalah hasil diskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia responden, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah orang	Persentase %
1	20 -30	10	22,73%
2	31-40	22	50,00%
3	41-50	9	20,45%
4	51-58	3	6,82%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diperoleh gambaran bahwa responden berusia 20-30 tahun sebanyak 10 responden dengan tingkat persentase 22,73%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 22 responden dengan tingkat persentase 50,00%, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 9 responden dengan tingkat persentase 20,45%, responden dengan usia 51-58 sebanyak 3 responden yang tingkat persentase nya 6,82% hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita. Besarnya proporsi pengelompokan responden jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase %
1	Laki- laki	5	11,36%
2	Perempuan	39	88,64%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti tahun 2025

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarakan ditemukan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Berdasarkan tabel 4.2 di atas diperoleh gambaran bahwa berdasarkan jenis kelamin 11,36% dari responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya 88,64% dari responden berjenis perempuan

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi pendidikan responden menjelaskan uraian tingkat pendidikan responden, sehingga dalam deskripsi pendidikan terakhir responden maka dapat dikelompokkan yaitu : SMA /SMK,D3,S1. Untuk lebih jelasnya akan disajikan proporsi persentase responden menurut tingkat pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah orang	Persentase%
1	SMA/SMK	1	2,27%
2	D3	29	65,91%
3	S1	14	31,82%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 yaitu Berdasarkan pendidikan pegawai memiliki pendidikan SMA sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 2,27% dan pendidikan D3 sebanyak 29 orang dengan tingkat persentase 65,91% sedangkan pendidikan S1 sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 31,82%. Proporsi responden didominasi tingkat pendidikan D3.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja menguraikan atau menggambarkan masa kerja responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah orang	Persentase %
1	<10 tahun	30	68,18%
2	10-20 tahun	12	27,27%
3	>20 tahun	2	4,55%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti tahun 2025

Data tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang bekerja < 10 tahun sebanyak 30 orang 68,18%, dan responden yang bekerja 10-20 tahun sebanyak 12 orang 27,27% , sedangkan responden yang bekerja >20 tahun sebanyak 2 orang 4,55%

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah pendapatan perbulan pada puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

No	Pendapatan/bulan	Jumlah	Persentase
1	1-2 Juta/bulan	0	0,00%
2	2-4 juta/bulan	27	61,36%
3	4-6 juta/bulan	17	38,64%
4	>6 juta/bulan	0	0,00%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti tahun 2025

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa pendapatan perbulan responden pada puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, terdiri dari besar pendapatan 1-2 juta/bulan sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0%, besar

pendapatan 2-4 juta/bulan sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 61,36% besar pendapatan 4-6 juta/bulan sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 38.64% dan besar pendapatan >6 juta/bulan sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai aparatur sipil negara berpendapatan sekitar 2-4 juta/bulan.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka I hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dengan rentang angka sebesar 1.00. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ferdinand 2017 : 292) maka interval dari kriteria penilaian sebagai berikut:

1,00- 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80- 2,59 Kurang Baik

2,60 - 3,39 Cukup Baik

3,40- 4,19 Baik

4,20- 5,00 Sangat Baik

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal (X1)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang komunikasi internal pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan

yang berkaitan dengan komunikasi internal responden. Dimana nilai rata- rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi Internal (X2)

Komunikasi internal	Frekuensi										Jumlah		X
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pernyataan 1	20	100	19	76	5	15	0	0	0	0	44	191	4.34
Pernyataan 2	20	100	20	80	4	12	0	0	0	0	44	192	4.36
Pernyataan 3	15	75	17	68	10	30	1	2	1	1	44	176	4.00
pernyataan 4	22	110	17	68	5	15	0	0	0	0	44	193	4.38
pernyataan 5	19	95	16	64	7	21	2	4	0	0	44	184	4.18
pernyataan 6	19	95	18	72	7	21	0	0	0	0	44	188	4.27
pernyataan 7	19	95	16	64	7	21	2	4	0	0	44	184	4.18
pernyataan 8	25	125	12	48	6	18	0	0	1	1	44	192	4.36
pernyataan 9	19	95	16	64	8	24	0	0	1	1	44	184	4.18
pernyataan 10	24	120	16	64	4	12	0	0	0	0	44	196	4.45
Total Nilai Rata -Rata Variabel Komunikasi Internal													4.27

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas bahwa nilai rata – rata tanggapan responden terhadap variabel komunikasi internal adalah sebesar 4.27 Hal ini menunjukan bahwa komunikasi internal yang ada di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih sangat baik . Nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu 4.45 yang dapat dilihat di pernyataan nomor 10 (tentang saya merasa mudah untuk berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah atau pekerjaan) sedangkan nilai rata-rata yang terendah 4.00 pada pernyataan nomor 3. Tentang (atasan memberikan feedback yang jelas dan konstruktif terhadap pekerjaan saya)

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Disiplin Kerja pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja responden. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja	Frekuensi										Jumlah		X
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pernyataan 1	21	105	17	68	6	18	0	0	0	0	44	191	4.34
Pernyataan 2	17	85	21	84	6	18	0	0	0	0	44	187	4.25
Pernyataan 3	24	120	15	60	3	9	2	4	0	0	44	189	4.29
Pernyataan 4	19	95	18	72	7	21	0	0	0	0	44	188	4.27
Pernyataan 5	19	95	17	68	8	24	0	0	0	0	44	187	4.25
Pernyataan 6	22	110	17	68	5	15	0	0	0	0	44	193	4.38
Pernyataan 7	21	105	15	60	6	18	2	4	0	0	44	187	4.25
Pernyataan 8	18	90	19	76	7	21	0	0	0	0	44	187	4.25
Pernyataan 9	22	110	15	60	2	6	0	0	0	0	44	176	4.00
Pernyataan 10	21	105	17	68	6	18	0	0	0	0	44	191	4.34
Total Nilai Rata -Rata Variabel Disiplin Kerja													4.26

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas bahwa nilai rata – rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 4.26 Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja yang ada di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih sangat baik . Nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu 4.38 yang dapat dilihat di pernyataan nomor 6 tentang (pegawai bekerja dengan efesiensi tinggi

dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengurangi kualitas pekerjaan) sedangkan nilai rata-rata yang terendah 4.00 pada pertanyaan nomor 9. Tentang (pegawai selalu bertindak profesional dan menjaga hubungan yang baik terhadap rekan kerja)

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Kinerja pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan Kinerja responden. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Kinerja	Frekuensi										Jumlah		y
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
pernyataan 1	19	95	18	72	7	21	1	2	0	0	44	190	4.31
pernyataan 2	22	110	7	68	5	15	0	0	0	0	44	193	4.38
pernyataan 3	22	110	14	56	8	24	0	0	0	0	44	190	4.31
pernyataan 4	17	855	15	60	10	30	2	4	0	0	44	179	4.06
pernyataan 5	20	100	17	68	6	18	0	0	1	1	44	187	4.25
pernyataan 6	22	110	17	68	5	15	0	0	0	0	44	193	4.38
pernyataan 7	18	90	16	64	10	30	0	0	0	0	44	184	4.18
pernyataan 8	16	80	15	60	13	39	0	0	0	0	44	179	4.06
pernyataan 9	20	100	16	64	6	18	2	4	0	0	44	186	4.22
pernyataan 10	27	135	14	56	2	6	1	0	0	0	44	199	4.52
Total Nilai Rata -Rata Variabel Kinerja													4.26

Sumber: *Data primer yang diolah oleh peneliti tahun 2025*

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas bahwa nilai rata – rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 4.26 Hal ini menunjukkan

bahwa Kinerja yang ada di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih sangat baik . Nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu 4.52 yang dapat dilihat di pernyataan nomor 10 tentang (pegawai menunjukkan kesadaran tinggi akan kewajiban dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai instansi) sedangkan nilai rata-rata yang terendah 4.06 pada pernyataan nomor 4 dan 8. Tentang (pegawai memastikan bahwa semua informasi atau bahan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan lengkap dan tersedia) dan (pegawai menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitas kerja atau layanan yang diberikan).

4.4 Hasil Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya, sehingga didapat data yang valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel corrected item total correlaction) dengan r tabel ($n-2$) = $44-2 = 42$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan α 0.05. Jika $> r$ hitung tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $R_{\text{tabel}} = 0,304$ uji validitas komunikasi internal dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X1)**

Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
X1.1	0.304	0.470	Valid
X1.2	0.304	0.409	Valid
X1.3	0.304	0.528	Valid
X1.4	0.304	0.513	Valid
X1.5	0.304	0.466	Valid
X1.6	0.304	0.441	Valid
X1.7	0.304	0.473	Valid
X1.8	0.304	0.553	Valid
X1.9	0.304	0.494	Valid
X1.10	0.304	0.429	Valid

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di tabel 4.10 diketahui untuk variabel Komunikasi Internal pertanyaan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{tabel} sebesar 0.304 yang dapat disimpulkan masing masing item pertanyaan valid

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
X2.1	0.304	0.514	Valid
X2.2	0.304	0.544	Valid
X2.3	0.304	0.573	Valid
X2.4	0.304	0.611	Valid
X2.5	0.304	0.526	Valid
X2.6	0.304	0.548	Valid
X2.7	0.304	0.634	Valid
X2.8	0.304	0.549	Valid
X2.9	0.304	0.554	Valid
X2.10	0.304	0.538	Valid

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di tabel 4.11 diketahui untuk variabel Disiplin Kerja pertanyaan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{tabel} sebesar 0.304 yang dapat disimpulkan masing masing item pertanyaan valid

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Y.1	0.304	0.532	Valid
Y.2	0.304	0.557	Valid
Y.3	0.304	0.608	Valid
Y.4	0.304	0.599	Valid
Y.5	0.304	0.548	Valid
Y.6	0.304	0.460	Valid
Y.7	0.304	0.561	Valid
Y.8	0.304	0.521	Valid
Y.9	0.304	0.439	Valid
Y.10	0.304	0.469	Valid

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di tabel 4.12 diketahui untuk variabel Kinerja pertanyaan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{tabel} sebesar 0.304 yang dapat disimpulkan masing masing item pertanyaan valid

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas memakai bantuan program SPSS 26 For Windows, yaitu dengan metode alpha. Besarnya koefisien nilai alpha yang diperoleh menunjukkan reliabilitas instrumen. Dari hasil perhitungan tersebut akan dapat diketahui tinggi rendahnya reliabilitas instrumen. Jika instrumen memiliki reliabilitas tinggi maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan, Pengujian reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach

adalah dengan membandingkan koefisien Alpha (α) dengan 0,6. "Jika koefisien Alpha (R_{hitung}) > 0.6 maka item tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien Alpha (R_{hitung}) < 0.6 maka item tersebut tidak reliabel hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Internal (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.623	10

Ketentuan nilai cronbach' Alpha	Hasil nilai cronbach' Alpha	Keterangan
0.6	0.623	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.6.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Ketentuan nilai cronbach' Alpha	Hasil nilai cronbach' Alpha	Keterangan
0.6	0.755	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpa* yang lebih besar dari 0.6.

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.713	10	

Ketentuan nilai cronbach' Alpha	Hasil nilai cronbach' Alpha	Keterangan
0.6	0.713	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpa* yang lebih besar dari 0.6.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Normalitas, uji Multikolineritas, uji Heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.16
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49559145
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

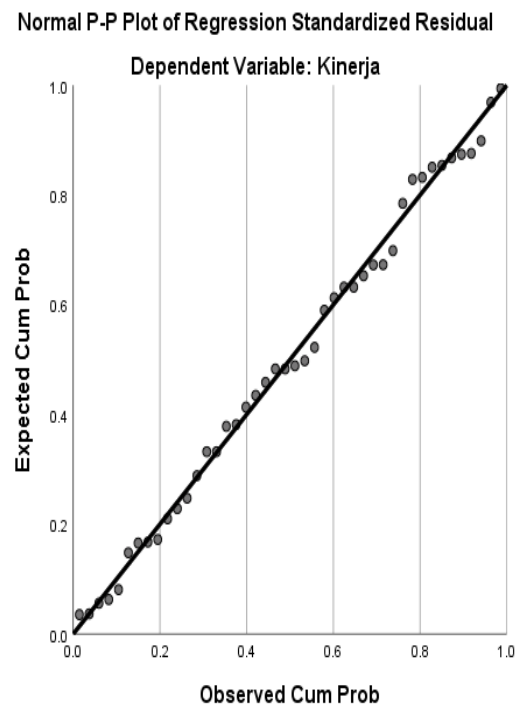
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji normalitas nilai signifikansinya $0.200 > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal distribusi

normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya



Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot

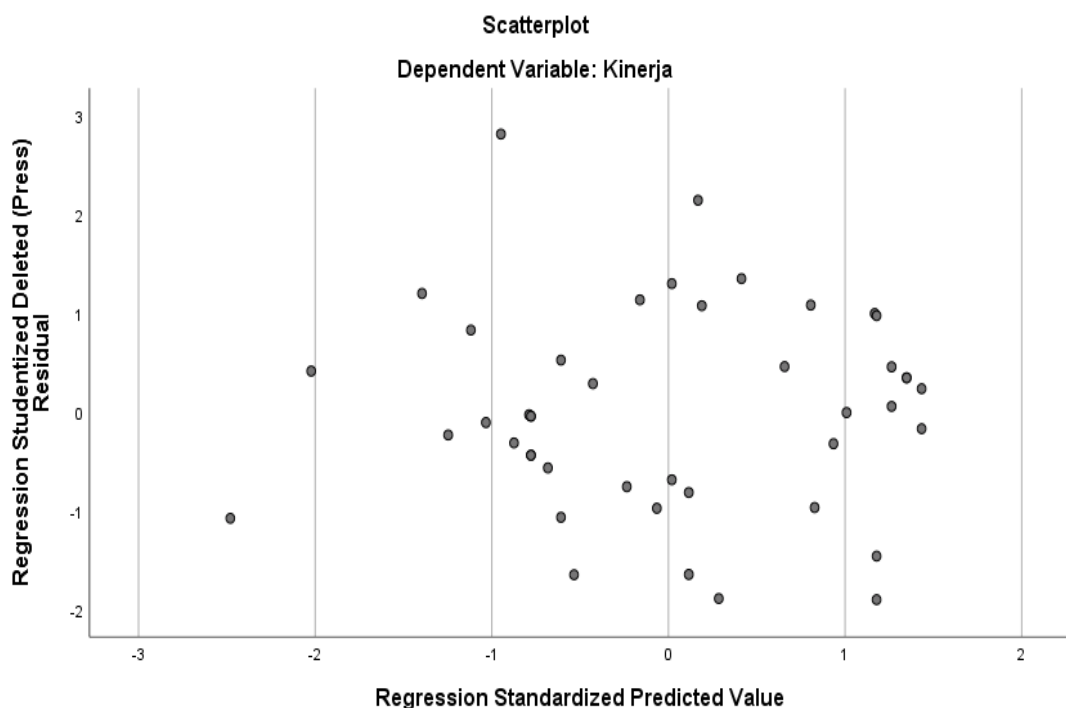
Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model uji regresi yang baik yaitu Homokedastisitas

model yang tidak terjadi heteroskedastisitas, Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah metode grafik.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas antar variabel independen dapat dilihat dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID). Adapun hasil pengujian heteroskesdasitisitas menggunakan SPSS, dapat dilihat paa gambar berikut:



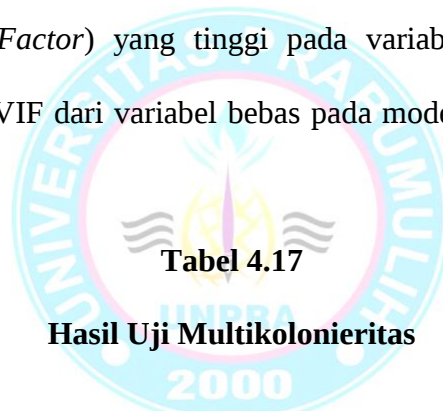
Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Secara grafis dapat dilihat apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak yakni dengan melihat dari Multivariate Standardized Scatterplot. Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan pada gambar 4.3 di atas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Pengujian Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF suatu variable menunjukan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:



Tabel 4.17

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4.962	4.666		1.064	.294		
Komunikasi Internal	.281	.133	.257	2.112	.041	.597	1.675
Disiplin Kerja	.598	.119	.610	5.006	.000	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

a. Nilai VIF untuk variabel Komunikasi Internal (X1) sebesar $1,675 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,597 > 0,10$. Sehingga variabel Komunikasi Internal dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

b. Nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $1,675 < 10$ dan nilai foleransi sebesar $0,597 > 0,10$. Sehingga variabel Disiplin Kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.962	4.666		1.064	.294
Komunikasi Internal	.281	.133	.257	2.112	.041
Disiplin Kerja	.598	.119	.610	5.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi Fungsi regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.962 + 0.281 X_1 + 0.598 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta koefisien regresi $b_0 = 4.962$ dengan tanda positif yang merupakan nilai konstanta dimana diartikan bahwa jika variabel-variabel independen yaitu Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja diasumsikan dengan nilai konstan, maka variabel dependen akan naik sebesar 4.962 %
- b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,281 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel Komunikasi Internal (X_1) akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,281
- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,598 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel Disiplin Kerja (X_2) akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,598.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Adapun tabel uji t dan uji f disajikan sebagai berikut

4.7.1 Uji t (secara parsial)

Menurut Sodibjo (2017:99), uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan yang diuji, kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y
3. Rumus T tabel adalah $t(0/2; n-k) = t(0.05/2; 44-3) = 0,025: 41 = 2.019$

Tabel 4.19

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.962	4.666		1.064	.294
Komunikasi Internal	.281	.133	.257	2.112	.041
Disiplin Kerja	.598	.119	.610	5.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Penjelasan hasil uji t untuk masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Internal, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.112 dan t_{tabel} 2.019 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.112 > 2.019$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar bahwa adanya pengaruh komunikasi internal hal ini diperkuat dengan nilai

signifikansi ($0,041 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja , hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X₂ memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.006 dan t_{tabel} 2.019 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.006 > 2.019$), yang artinya ada alasan kuat pada H_2 diterima dan benar bahwa adanya pengaruh disiplin kerja hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama atau simultan, hasil dari pengujian pengaruh simultan (Uji f).

- 1.jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan signifikansi $> (0.05)$ maka tidak terjadi pengaruh independen terhadap variabel dependen
- 2.dan sebaliknya apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan signifikansi $< (0.05)$ maka terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
- 3.berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $DF = K-n-1$ ($44-2-1 = 41$) dan tingkat taraf signifikansi 5% (0.05) maka nilai f_{tabel} sebesar 4.08 di tunjukan pada tabel berikut:

Tabel 4.20**Hasil Uji f**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.742	2	234.871	35.958	.000 ^b
	Residual	267.803	41	6.532		
	Total	737.545	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung $35.958 > F$ tabel 4,08 dengan nilai positif dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga Hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti

4.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Hasil dari pengolahan data yang menggunakan bantuan program SPSS juga menghasilkan output berupa tabel koefisien model summary. Analisis koefisien determinasi ini menghasilkan gambaran seberapa signifikan pengaruh secara simultan variabel indeviden yakni komunikasi internal dan disiplin kerja

terhadap kinerja ASN di puskesmas gunung kemala kota prabumulih seperti terlihat pada Tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21

Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.619	2.55573

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti SPSS (2025)

Dari output model summary didapatkan tabel determinasi di atas yang memberikan R Square sebesar 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 0.637 atau 63,7 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 36,3% merupakan pengaruh dari (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, lingkungan kerja.

4.8 Pembahasan Dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja ASN Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (komunikasi internal) sebesar 0,281 satuan artinya apabila variabel komunikasi internal mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan

meningkat sebesar 0,281 satuan. Variabel komunikasi internal memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.112 > 2.019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.41 < 0.05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikansi antara komunikasi internal terhadap kinerja ASN di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (Disiplin Kerja) sebesar 0,598 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,598 satuan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.006 > 2.019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikansi antara Disiplin Kerja terhadap kinerja ASN di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji f variabel komunikasi internal dan disiplin kerja Berpengaruh secara simultan $f_{hitung} > f_{tabel}$ hasil penelitian diatas menunjukan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $35.958 > 4,08$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan

antara komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja Asn di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

Berdasarkan uji determinasi bahwa besarnya pengaruh antara variabel komunikasi internal dan disiplin kerja adalah 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, lingkungan kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori-teori yang mendukung, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Diketahui untuk pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah nilai t hitung $2.112 >$ nilai t tabel 2.019 . berdasarkan analisis pengaruh variabel independen komunikasi internal (X_1) terhadap variabel dependen kinerja berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi $0.041 < 0.05$, maka H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui untuk pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah nilai t hitung $5.006 >$ nilai t tabel 2.019 . berdasarkan analisis pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi $0.000 > 0,05$ maka H_2 diterima berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel komunikasi internal (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di puskesmas gunung kemala kota prabumulih (Y) nilai f hitung $35.958 > f$ tabel $4,08$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

4. Dan Berdasarkan uji determinasi R Square bahwa besarnya pengaruh antara variabel komunikasi internal (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan dan pegawai memperhatikan terjalinya komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.
2. Penulis menyarankan bagi Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih agar lebih memperhatikan lagi disiplin kerja dalam instansi apakah sudah berjalan dengan baik serta menjaga komunikasi antar sesama pegawai agar tercapainya kinerja yang bisa memberikan dampak menguntungkan pada instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan lagi variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya. Hal ini karena masih adanya variabel – variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan dengan komunikasi internal dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

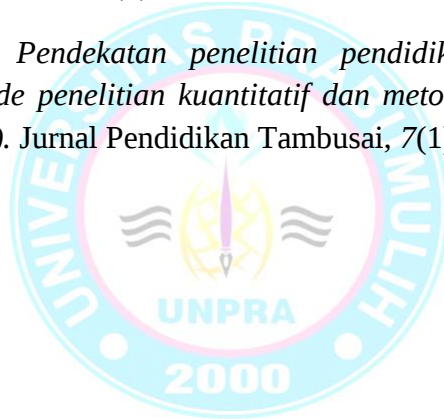


DAFTAR PUSTAKA

- Agusri, W., Agussalim, M., & Yanti, N. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di PT. Daya Guna Sejati*. Jurnal Riset dan Sains Ekonomi, 2(2), 176-190.
- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya)*. Jurnal Mirai Management, 8(1), 276-282.
- Arsitia, I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta*. jurnal widya persada, 2(1), 44-62.
- Artarini, H., & Sari, M. K. (2023). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Tim Field Coaxial Engineering PT.Link TBK Regional Pusat di Pondok Indah Jakarta Selatan*. Journal Communication Lens, 2(2), 48-48.
- Fuji Hendriani, (2018). *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair And Share (Tps) dengan alat bantu media peta konsep dalam meningkatkan hasil belajar siswa (Studi Quasi Eksperimen Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas X-MIA MA Negeri 1 Tasikmalaya Tahun Pelajaran 2018/2019)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Haelufi, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Komunikasi Internal Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Concentrix Services Indonesia (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)*.
- Harahap, S. F., & Siregar, S. M. (2022). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada cv dua putra mandiri medan*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 374-383.
- Heprima, N. D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi tahun 2018*.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah, 1(2), 392-401.

- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jayabrix Indonesia Lamongan* : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora, 10(1), 21-26.
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). *Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020*. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan, 2(2), 236-252.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). *Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon)*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(4), 110-121.
- Mardiatmoko, G. (2020). *Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.])*. BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14(3), 333-342.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang*. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 545-558.
- Mulyani, S., Winata, R. (2024) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang Di Kota Tangerang*. Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, 4(2) 235-242.
- Rahmadani, A. (2021). *Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah kota Padangsidempuan periode 2018-2020*. Jurnal Akuntansi, 14(02), 71-85.
- Rinawati, (2019) *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Banjarmasin.
- Sahya, D., Royani, S., & Damayanti, W. A. (2022). *Analysis of Employee Work Discipline in The Office Sukasari Village, Sumedang*. JOB M-Journal Of Bussines Management Basic, 4(1), 10-14.

- Sugiyono, (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* Bandung Alfabeta
- Suryani, A. I., Syahribulan, K., & Mursalam, M. (2019). *Pengaruh Penggunaan Metode Mind Mapping terhadap Hasil Belajar Ilmu Pengetahuan Sosial Murid Kelas V SDN no. 166 Inpres Bontorita Kabupaten Takalar*. JKPD (Jurnal Kajian Pendidikan Dasar), 4(2), 741-753.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat*. Jurnal Tadbir Peradaban, 1(3), 222-229.
- Tahitu, A., Tutuhaturunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon*. Jurnal Badati, 6(1), 53-72.
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method)*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(1), 2896-2910.



Lampiran 1 kusioner

Kusioner komunikasi internal

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Instruksi atau arahan yang diberikan oleh atasan mudah dipahami.					
2	Atasan memberikan informasi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Atasan memberikan feedback yang jelas dan konstruktif terhadap pekerjaan saya.					
4	Pesan yang diberikan oleh atasan disampaikan dengan cepat dan tepat waktu.					
5	Saya merasa nyaman memberikan masukan atau melaporkan masalah kepada atasan.					
6	Atasan merespon dengan baik masukan atau feedback yang saya berikan					
7	Atasan terbuka terhadap masukan atau saran yang saya berikan untuk perbaikan pekerjaan.					
8	Rekan kerja di tim saya saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.					
9	Informasi yang saya butuhkan untuk pekerjaan seringkali dibagikan dengan jelas dan tepat waktu oleh rekan kerja.					
10	Saya merasa mudah untuk berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah atau pekerjaan.					

Kusioner disiplin kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
2	Pegawai konsisten hadir dalam setiap sesi kerja tanpa adanya keterlambatan yang sering					
3	Pegawai selalu merespons perhatian yang tinggi terhadap detail dalam setiap tugas yang dikerjakan					
4	Pegawai cepat merespons jika ada ketidaksesuaian atau kesalahan dalam bekerja dan segera mengambil langkah perbaikan					
5	Pegawai selalu berusaha untuk memenuhi standar kualitas yang telah					

	ditetapkan dalam pekerjaan					
6	Pegawai bekerja dengan efisiensi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengurangi kualitas pekerjaan					
7	Pegawai selalu mematuhi peraturan instansi, baik yang terkait dengan jam kerja maupun kebijakan lainnya					
8	Pegawai tidak pernah melanggar peraturan yang dapat merugikan instansi dan rekan kerja					
9	Pegawai selalu bertindak profesional dan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja					
10	Pegawai menunjukkan sikap jujur dan transparan dalam pekerjaan serta menghormati privasi dan hak orang lain					

Kusioner kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai secara konsisten memeriksa pekerjaan mereka untuk memastikan tidak ada kesalahan kecil yang terlewat					
2	Pegawai selalu bekerja dengan presisi tinggi, menghasilkan hasil yang konsisten dan sesuai harapan					
3	Pegawai menjaga tempat kerja mereka tetap rapi dan terorganisir, baik dokumen fisik maupun digital					
4	Pegawai memastikan bahwa semua informasi atau bahan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan lengkap dan tersedia					
5	pegawai memastikan setiap detail pekerjaan sudah lengkap sebelum diserahkan atau diselesaikan					
6	Pegawai menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang relatif singkat, menunjukkan kemampuan untuk bekerja dengan cepat					
7	Pegawai menunjukkan tingkat produktivitas yang konsisten, bahkan dalam situasi menuntut					
8	Pegawai menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja atau layanan yang diberikan					
9	Pegawai dapat mengidentifikasi dan					

	memperbaiki kesalahan dengan cepat sebelum pekerjaan diserahkan					
10	Pegawai menunjukan kesadaraan tinggi akan kewajiban dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai instansi					

Lampiran 2 Tabulasi dan Hasil SPSS

Komunikasi Internal(X1)											
No Urut	X 1	X 2	X 3	X 4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1	5	5	2	5	5	3	4	5	5	5	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	37
3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	3	4	2	4	4	4	3	5	38
6	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	41
7	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
13	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
14	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	42
15	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	37
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
23	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
24	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	46
25	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
27	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	42
28	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	42
29	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	43
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	42
31	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	43

32	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	43
33	3	5	1	5	4	3	5	4	5	5	40
34	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	45
35	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	42
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
37	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	45
38	4	5	3	3	5	5	2	5	5	5	42
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
40	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	43
41	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	44
42	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	42
43	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
44	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	37

Disiplin Kerja										
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	47
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	39
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	45
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48

5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	43
5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	44
5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	43
4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	41
5	4	5	5	5	5	2	3	5	3	42
4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	43
3	5	2	5	5	5	5	5	3	5	43
5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	43
3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47
5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	41
4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	36
4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	44
5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32

Kinerja										
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	Y7	Y8	Y9	Y10	Jumlah
4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	43
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46
4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	46

4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	42
5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	47
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	37
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	5	5	4	3	5	3	3	2	5	40
3	5	3	3	5	4	3	3	5	5	39
3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	41
5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	42
3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	45
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	40
4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	42

X1.9	Pearson Correlation	-.028	.044	.138	.185	.106	.136	.195	.323*	1	.092	.494**
	Sig. (2-tailed)	.858	.779	.372	.230	.495	.378	.204	.033		.550	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.10	Pearson Correlation	.319*	.309*	-.037	.268	-.026	.075	-.066	.383*	.092	1	.429**
	Sig. (2-tailed)	.035	.041	.810	.078	.869	.631	.671	.010	.550		.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Komunikasi internal	Pearson Correlation	.470**	.409**	.528**	.513**	.466**	.441**	.473**	.553**	.494**	.429**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.000	.001	.003	.001	.000	.001	.004	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Uji Validitas Disiplin kerja

		Correlations										Disiplin Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.249	.369*	.265	.054	.246	.198	.193	.290	.040	.514**
	Sig. (2-tailed)		.103	.014	.082	.726	.107	.199	.210	.056	.794	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	.249	1	.156	.140	.102	.184	.440**	.247	.468**	.059	.544**
	Sig. (2-tailed)	.103		.311	.365	.512	.231	.003	.106	.001	.702	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	.369*	.156	1	.290	.295	.391**	.058	.109	.234	.289	.573**
	Sig. (2-tailed)	.014	.311		.056	.052	.009	.709	.480	.126	.057	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.265	.140	.290	1	.298*	.527**	.222	.311*	.167	.265	.611**
	Sig. (2-tailed)	.082	.365	.056		.049	.000	.148	.040	.277	.082	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	.054	.102	.295	.298*	1	.124	.116	.269	.136	.575**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.726	.512	.052	.049		.424	.453	.077	.377	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	.246	.184	.391**	.527**	.124	1	.224	.223	.118	.104	.548**
	Sig. (2-tailed)	.107	.231	.009	.000	.424		.144	.146	.446	.501	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	.198	.440**	.058	.222	.116	.224	1	.457**	.434**	.311*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.199	.003	.709	.148	.453	.144		.002	.003	.040	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.8	Pearson Correlation	.193	.247	.109	.311*	.269	.223	.457**	1	.028	.283	.549**
	Sig. (2-tailed)	.210	.106	.480	.040	.077	.146	.002		.854	.062	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.9	Pearson Correlation	.290	.468**	.234	.167	.136	.118	.434**	.028	1	.098	.554**
	Sig. (2-tailed)	.056	.001	.126	.277	.377	.446	.003	.854		.525	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.10	Pearson Correlation	.040	.059	.289	.265	.575**	.104	.311*	.283	.098	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.794	.702	.057	.082	.000	.501	.040	.062	.525		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Disiplin	Pearson Correlation	.514**	.544**	.573**	.611**	.526**	.548**	.634**	.549**	.554**	.538**	1

Kerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Uji Validitas Kinerja

		Correlations										Kinerj a
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.295	.257	.327*	.111	.342*	.115	.124	.085	.262	.532**
	Sig. (2-tailed)		.052	.093	.031	.474	.023	.458	.421	.585	.085	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	.295	1	.420**	-.006	.302*	.266	.211	.158	.241	.199	.557**
	Sig. (2-tailed)	.052		.005	.969	.046	.081	.170	.305	.115	.196	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	.257	.420**	1	.337*	.296	.245	.286	.260	.064	.073	.608**
	Sig. (2-tailed)	.093	.005		.025	.051	.109	.060	.089	.680	.639	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	.327*	-.006	.337*	1	.336*	.257	.147	.183	.070	.423**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.031	.969	.025		.026	.093	.342	.234	.653	.004	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	.111	.302*	.296	.336*	1	-.049	.308*	.107	.141	.240	.548**
	Sig. (2-tailed)	.474	.046	.051	.026		.754	.042	.491	.362	.116	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.6	Pearson Correlation	.342*	.266	.245	.257	-.049	1	.211	.200	.005	.102	.460**
	Sig. (2-tailed)	.023	.081	.109	.093	.754		.170	.194	.972	.510	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.7	Pearson Correlation	.115	.211	.286	.147	.308*	.211	1	.378*	.247	.035	.561**
	Sig. (2-tailed)	.458	.170	.060	.342	.042	.170		.011	.105	.823	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.8	Pearson Correlation	.124	.158	.260	.183	.107	.200	.378*	1	.242	.058	.521**
	Sig. (2-tailed)	.421	.305	.089	.234	.491	.194	.011		.113	.707	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.9	Pearson Correlation	.085	.241	.064	.070	.141	.005	.247	.242	1	.146	.439**
	Sig. (2-tailed)	.585	.115	.680	.653	.362	.972	.105	.113		.344	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.10	Pearson Correlation	.262	.199	.073	.423**	.240	.102	.035	.058	.146	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.085	.196	.639	.004	.116	.510	.823	.707	.344		.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Kinerja	Pearson Correlation	.532**	.557**	.608**	.599**	.548**	.460**	.561**	.521**	.439**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.003	.001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Uji reabilitas komunikasi internal

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.623	10

Uji reabilitas disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.755	10

Uji reabilitas Kinerja

Reliability Statistics

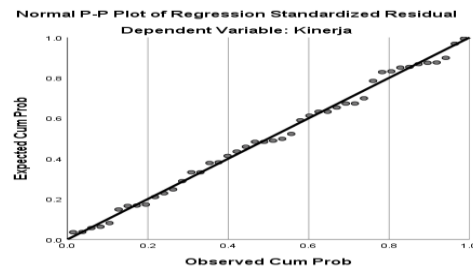
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.713	10



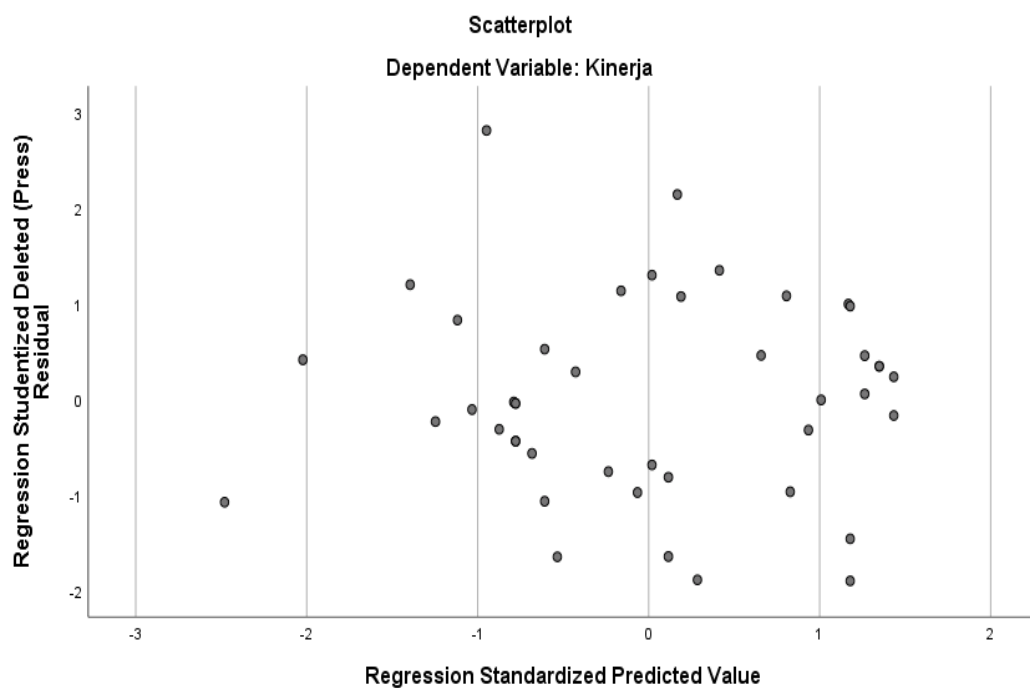
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49559145
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}



Uji Heteroskedasitas



Pengujian Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.962	4.666		1.064	.294		
Komunikasi Internal	.281	.133	.257	2.112	.041	.597	1.675
Disiplin Kerja	.598	.119	.610	5.006	.000	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.962	4.666		1.064	.294
Komunikasi Internal	.281	.133	.257	2.112	.041
Disiplin Kerja	.598	.119	.610	5.006	.000

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	469.742	2	234.871	35.958	.000 ^b
Residual	267.803	41	6.532		
Total	737.545	43			

Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.619	2.55573

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

 DINAS KESEHATAN KOTA PRABUMULIH UPTD PUSKESMAS GUNUNG KEMALA Jalan Lintas Gunung Kemala – Payu Putat Kec. Prabumulih Barat Kota Prabumulih Email : pkmgunungkemala@gmail.com No. HP/WA : 0821-82501640		
Nomor	: 800.1/161/PKM-GK/II/2025	Prabumulih, Februari 2025
Lampiran	: -	Kepada Yth
Perihal	: Menindaklanjuti Permohonan Untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih di Tempat

Menindaklanjuti Surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Nomor: 003 / MNJ/Feb/UNPRA/II/2025 Perihal : Permohonan Untuk Mengadakan Penelitian dan pengambilan Data. Dengan ini kami Memberikan izin untuk Penelitian dan Pengambilan Data dalam Penyusunan tugas akhir Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Demikianlah Surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama ucapkan terima kasih.

Prabumulih, Februari 2025
 KEPALA UPTD PUSKESMAS GUNUNG
 KEMALA

dr. WITA SASRI JERNO
 NIP. 198406112014082001



Lampiran 4 Surat Permohonan

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

**SURAT PERMOHONAN
PENGAJUAN PROPOSAL PENELITIAN/SKRIPSI**

Prabumulih, 09 - OKTOBER 2024

Kepada Yth.
Koordinator Tim Verifikasi Proposal Penelitian
Program Studi Manajemen / Akuntansi / Bisnis Digital *
Di
Prabumulih

Melalui surat ini saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SALSA SOPHATUNLIN JANNARI
NIM : 2021110031
Program Studi : Manajemen

Mengajukan permohonan untuk dilakukan verifikasi proposal penelitian saya yang berjudul :

.....

Dengan kelengkapan persyaratan sebagai berikut:

- Proposal penelitian (2 eksemplar)
- Surat Keterangan telah memenuhi syarat mata kuliah yang di tanda tangani oleh Kaprodi.
- Surat Keterangan telah mengikuti Opspek yang di tanda tangani oleh Kaprodi.
- Surat Keterangan Pelunasan Biaya Administrasi yang di tanda tangani oleh Kepala BAAK

Demikianlah surat permohonan ini saya ajukan, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Pemohon
Salsa
Salsa SOPHATUNLIN JANNARI
NIM : 2021110031

KAMPUS
Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : http://unpra.ac.id



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS JUDUL / TOPIK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salsa Sofiatun Lin Jannati
NIM : 202110031
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa judul penelitian saya dibawah ini:

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kecamatan Labakaran Kota Prabumulih.

Adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan milik orang lain baik yang sudah dipublikasikan ataupun belum dipublikasikan.

Apabila dikemudian hari tidak sesuai dengan surat pernyataan saya ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagai konsekuensi dari perbuatan saya ini.

Langut Pembimbing

1. Rgi marina, S.E, Msi.
2. Sebri Hasinto, S.E, Msi

Prabumulih, 01 - Oktober - 2021

Salsa Sofiatun Lin Jannati
NIM. 202110031

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

SURAT KETERANGAN TELAH MENGIKUTI OPSPEK DAN KKL

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan menerangkan bahwa

Nama : Salsa Sofiatunin Jannah
NIM : 2021110021
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa mahasiswa diatas telah mengikuti kegiatan Orientasi Program Studi dan Pengenalan Kampus (OPSPEK) pada periode tahun akademik2021..... dan telah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) pada tahun akademik2024.....

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 04 - Oktober - 2024
Wakil Dekan Bid. Kemahasiswaan



 HERLINA, S.Pd., M.Pd
 NID. 198105262008090018

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

SURAT KETERANGAN MATA KULIAH YANG DITEMPUH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis menerangkan bahwa,

Nama : *Salsa Sofiatunin Jannari*
NIM : *2021110031*
Program Studi : *Manajemen*

Bahwa mahasiswa diatas telah memenuhi syarat untuk mengajukan Proposal Skripsi / Tugas Akhir dan telah menempuh studi dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) sebesar dengan rincian SKS sebagai berikut:

- | | |
|--|------------------|
| a. Mata kuliah yang sudah ditempuh dan tanpa nilai D sebanyak | : <i>139</i> SKS |
| b. Nilai D sebanyak | : SKS |
| c. Mata kuliah sedang ditempuh pada semester berjalan sebanyak | : <i>3</i> SKS |
| d. Total | : <i>142</i> SKS |

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 09 - ~~October~~ - 2024
Kaprodif



Amardin, S. Pt. MM
NID. 1988 08 07 20160400550

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

SURAT KETERANGAN PELUNASAN BIAYA ADMINISTRASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini, Kepala BAAK Universitas Prabumulih menerangkan bahwa,

Nama : Salsa Soriatunlin Januari
NIM : 2021110031
Program Studi : Manajemen
Sekolah Tinggi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah menyelesaikan semua biaya administrasi keuangan sampai dengan periode:.....

Demikianlah surat keterangan ini, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 09 - Oktober - 2024
Kepala BAAK

Jumadi Walajro, S.E., M.Si

KAMPUS

Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
mail : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 5 Kartu Bimbingan



KULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SALSA SOFIATUNLIN JANNATI
 NIM : 2021110031
 JUDUL SKRIPSI : *Pengaruh komunikasi internal dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) Di Puskesmas Gunung Kemala*
 DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/2024 10	BAB I	Revisi Latar belakang, Rumusan masalah	Rs	
23/2024 10	BAB. I	Acc BAB. I	Rs.	
12/24 11	BAB. II	Revisi penelitian terdahulu	Rs.	
13/24 11	BAB. II	Hipotesis Acc BAB II	Rs	
20/24 11	BAB. III	Acc BAB. III	Rs	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN: 0202057601

Dosen Pembimbing I



RESI MARINA, S.E., M.Si.
 NIDN.0226067702

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SALSA SOFIATULIN JANNATI
 NIM : 2021110031
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA ASN DI PUSKESMAS GUNUNG KEMALA
 KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/04 25	BAB. IV	Revisi BAB. IV - penulisan - Data Responden	Rs	
19/04 25	BAB. IV	Acc BAB. IV	Rs	
30/04 25	BAB. V	Revisi Kesimpulan dan Saran	Rs.	
23/04 25	BAB. V	Acc BAB. V	Rs	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih


 AJABAR, S.IP., M.M.
 NIDN. 0202057601
 KAMPUS

Dosen Pembimbing I


 RESI MARINA, S.E., M.Si.
 NIDN. 0226067702

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SALSA SOFIATUNLIN JANNATI
 NIM : 2021110031
 JUDUL SKRIPSI : *Denganui komunikasi internal dan Disiplin kerja terhadap kinerja ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) Di puskesmas Gunung Komaka Kota Prabumulih*
 DOSEN PEMBIMBING II : SEBRI HESINTO,S.E,M.,Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16-10-20	BAB I	Revisi - latar belakang di perbaiki - rumusan masalah - tujuan penelitian - manfaat penelitian	<i>[Signature]</i>	
21-10-24	Konsultasi	ACC	<i>[Signature]</i>	
4/11	BAB II	- Revisi Lanjut teori dengan ODP - Pengertian & karakteristik & dimensi - penelitian kuantitatif kuantitatif - kerangka pemikiran penelitian - hipotesis di perbaiki	<i>[Signature]</i>	
4/11	BAB II	ACC	<i>[Signature]</i>	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih


 AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II


 SEBRI HESINTO,S.E,M.,Si.
 NIDN.0203098701

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SALSIA SOFIATUNLIN JANNATI
 NIM : 2021110031
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asat Apapatur Sipil Negara Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : SEBRI HESINTO, S.E., M., Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/24/11	PADA I	Sistematisasi penelitian (teori, metode, definisi, penelitian, hasil dan temuan, kesimpulan, dan rekomendasi).		
19/11/24	PADA II	Analisis data.		
25/11/24	Kelompok	ACC		
Selesai				

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II



SEBRI HESINTO, S.E., M., Si.
NIDN. 0203098701

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SALSA SOFIATULIN JANNATI
 NIM : 2021110031
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA ASN DI PUSKESMAS GUNUNG KEMALA
 KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING II : SEBRI HESINTO, S.E., M., Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/4 2019	Bab I & II	Revisi sistematika penulisan		
10/4 2019	Bab I & II	Acc		
14/4 2019	Bab II	Revisi tabel dan Realisasi ter: Hil. Penelitian.		
11/4 2019	Bab II	Acc		
16/4 2019	Bab III	Perbaikan format di paragraf		
17/4 2019	Bab III	Acc		
2/5/2019	Kelengkapan	Acc dari upaya komunikasi kelompok		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

SEBRI HESINTO, S.E., M., Si
 NIDN 0103038701

KAMPUS

1. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 6 Lembar Revisi

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 20..... / 20.....

Nama Mahasiswa : Salsa Sopiatunika Jannat
 NIM : 2021110031
 Program Studi : Manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Penyusunan Masalah ?	Y.
2.	Metode atau D. mana	Y. Dec.
3.	Operasional Variabel	Y.
4.	10. Perbaikan	Y.
5.	Di Termination	Y.

Prabumulih, 15 Des 2024
 Penguji : [Signature]
Yusuf Nur

CS | Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 20..... / 20.....

Nama Mahasiswa : Salsa Sopiatunika
 NIM : 2021110031
 Program Studi : Manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Penelitian : apakah ang ?	Y.
2.	Rumusan masalah & pertanyaan awal?	Y.
3.	Operasional Variabel → Kriteria. ? Hal. 30	Y.
4.	Daftar Pustaka. — Referensi pedoman	Y.
5.	Populasi: dan sampel	Y.

Prabumulih, 15 Des 2024
 Penguji : [Signature]
Yusuf Nur

CS | Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024/2025

Nama Mahasiswa : SALSA SOFIATUNLIN JANNAATI
NIM : 2024110031
Program Studi : MANAJEMEN

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Teknis penulisan, Kutipan.	
2.	Populasi dan sampel, waktu penelitian.	
3.	Uji Asumsi klasik di tambahkan kriteria.	
4.	Uji Hipotesis (U_{jt} dan U_{jt}).	
5.	Daftar Pustaka (Font di Samakan).	

Prabumulih, 10/12/24
Penguji

Romson Endangson, SP. nm.

CS Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR REVISI UJIAN KOMPREHENSIF
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024/2025

Nama Mahasiswa : SALSA SOFIATUNLIN JANNAATI
NIM : 2024110031
Program Studi : MANAJEMEN

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	font judul dan	
2.	referensi break Paragraf	
3.		
4.		
5.		

Prabumulih,
Penguji

Salma A. Ram

CS Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 7 Riwayat Hidup



Salsa Sofiatunlin Jannati adalah penulis skripsi ini. Lahir di Kota Prabumulih, Pada tanggal 05 Mei 2004. Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Harlin dan Ibu Misdianti. penulis bertempat tinggal di Jalan sahani Desa

Gunung Kemala Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Penulis pertama kali memulai jenjang pendidikan TK Paud Terpadu Wadah Beladas pada tahun 2012 dan penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 55 Prabumulih dan lulus pada tahun 2015. Setelah lulus di smp Negeri 9 Prabumulih pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di Sma Negeri 5 Prabumulih dengan jurusan IPA dan lulus pada tahun 2021. Dan pada akhir tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi dan tercatat sebagai mahasiswa di kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen.

Dengan ketekunan, kerja keras dan ikhlas, serta motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas Akhir Skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur atas terselesainya skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih”**.

Dokumentasi



