

PENGARUH MEDIA INTRANET TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL RIAU DARATAN

Oleh: Muhammad Panji Putra Irwan

Dosen Pembimbing: Evawani Elysa Lubis, M.Si

Konsentrasi Hubungan Masyarakat-Jurusan Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk is a State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in telecommunications networks and services, information technology (ICT) and Indonesian telecommunications networks., PT Telkom Indonesia is the largest telecommunications company in Indonesia with 7 regional offices, 61 regions telecommunications (Witel), 422 Telkom plaza outlets, 11 Global offices overseas (Singapore, Hong Kong, Timor Leste, Australia, Malaysia, Macau, Thailand, United States of America, Myanmar, Saudi Arabia and New Zealand.

This type of research is an explanatory quantitative research, the sample in this study is the employees of PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Mainland, totaling 100 people, was obtained by means of a census or taking all of them. The data obtained using a questionnaire distributed to consumers of PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Mainland was then tested with SPSS version 25 software for windows.

The results of hypothesis testing in this study using simple linear regression analysis obtained the results of intranet (X) = (20.274) with T -table 100 = (1.984). It is known that (X) > T -table (20.274 > 1.984) it can be concluded that each independent variable affects the dependent variable because T -count > T -table. Then H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of research on the effect of intranet on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Mainland has a coefficient of determination (R^2) of (0.807). This figure provides an understanding that the effect of Variable independent (Intranet) on Variable dependent (Employee Performance) is (80.7%). If interpreted, then the coefficient value is in the category of very strong influence. Thus, the effect of Variable independent (Intranet) on Variable dependent (employee performance) is 80.7% with a very strong category, while the remaining (19.3%) is influenced by other factors outside of the results obtained.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, teknologi pada era sekarang sudah sangat berkembang pesat sehingga sangat mudah untuk menunjang atau meningkatkan kinerja karyawan, dengan majunya teknologi pada era sekarang orang-orang tidak perlu memakan waktu dan tenaga yang berlebih atau singkatnya lebih efektif dan praktis, hal tersebut juga sangat membantu para pekerja dalam kesehariannya dikantor dalam bekerja dan memudahkan pekerja menyampaikan pesan satu sama lain.

Media adalah perantara atau pengantar dari komunikator “pengirim pesan” kepada “penerima pesan”. secara estimologis, kata media berasal dari Bahasa latin medium yang secara harfiah berarti ‘tengah’, ‘perantara’ (Darmasturi, 2012:57).

Media internal merupakan salah satu sarana komunikasi, yang dapat digunakan untuk menyampaikan berbagai informasi dari suatu organisasi kepada khalayak. Berbagai saluran komunikasi dibutuhkan Humas, termasuk didalamnya adalah penggunaan media internal. Pada sisi lain. Media internal tidak untuk tujuan komersial, katakana mendulang profit, Walaupun tanpa dipungkiri bila pengelolanya dilakukan 2 secara baik, media internal itu akan menjadi sebuah profit centre sejalan dengan kebijakan organisasi tersebut.

Saat ini media intranet adalah media internal yang dimiliki oleh instansi, perusahaan dan lain sebagainya intranet berperan sebagai media internal yang sangat penting, intranet adalah kolektif informasi dan ilmu bagi karyawan. Secara efektif karyawan harus mengelola isi intranet, Selain itu juga merupakan kolektif

narasumber serta direktori yang memungkinkan bisnis bisa maju lebih cepat dengan biaya hemat (Laksmana, 2010:72). Media intranet adalah portal yang digunakan sebagai penyedia informasi yang dibutuhkan para pengguna, misalnya informasi yang berkaitan dengan pengetahuan umum, dapat dikumpulkan pada suatu database, sehingga dapat berupa perpustakaan elektronik. Dokumen yang berbentuk *file word processing, spreadsheet, graphic* dan lainnya, dapat digunakan bersama-sama dengan memanfaatkan aplikasi berbasis web di pusat data web server Kautsarina (dalam Mustika, 2017:40).

Konsep mengukur kinerja disebut *Resources Based Theory*. *Resources Based Theory* adalah hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja perusahaan. Teknologi informasi menciptakan nilai ekonomis dengan berperan sebagai daya ungkit (leverage) dan dengan pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya fisik lainnya yang dimiliki oleh perusahaan (Ghozali dan Hapsari, 2006 : 63).

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk adalah perusahaan Badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak pada jaringan dan jasa telekomunikasi, informatika (TIK) dan jaringan telekomunikasi Indonesia., PT Telkom Indonesia adalah perusahaan Telekomunikasi terbesar di Indonesia dengan 7 kantor Regional, 61 Wilayah telekomunikasi (Witel), 422 outlet plaza Telkom, 11 *Global offices* di luar negeri (Singapura, Hongkong, Timor Leste, Australia, Malaysia, Macau, Thailand, Amerika Serikat, Myanmar, Arab Saudi dan Selandia Baru (Laporan Tahunan PT Telkom Indonesia, 2018:237). PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan dalam menyampaikan

informasi, komunikasi, dengan mudah kepada seluruh karyawan melalui media intranet, dimana intranet tersebut adalah media internal PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan, para karyawan diharuskan melakukan login ke portal sebelum mengakses intranet dengan link atau Web <https://www.Portal.Telkom.co.id>.

Berdasarkan beberapa informasi yang peneliti dapatkan selama penelitian bahwa, karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan merasakan manfaat dari perubahan media komunikasi yang digunakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan

TINJAUAN PUSTAKA

Media Internal

Media adalah alat atau sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada khalayak. Sedangkan media komunikasi internal (Suranto, 2005:10) adalah semua sarana penyampaian dan penerimaan informasi di kalangan publik internal perusahaan dan biasanya bersifat nonkomersial. Baik penerima maupun pengirim informasi ialah orang dalam atau publik internal, terdiri atas pimpinan, anggota, pegawai, maupun unit kerja di dalam perusahaan tersebut. Komunikasi dalam organisasi terjadi dalam komunikasi lisan dan tertulis. Semua bentuk komunikasi dan media yang digunakan adalah tanggung jawab bagian hubungan internal.

Sebuah hubungan yang kondusif antara pihak perusahaan dengan publik sasarannya menjadi sesuatu yang penting karena dengan begitu penyampaian visi dan misi perusahaan akan tersampaikan dengan baik. Media internal yaitu media yang digunakan

untuk kepentingan kalangan terbatas dan nonkomersial serta lazim digunakan dalam aktivitas public relations (Ruslan, 2000:7).

Adapun fungsi dari media internal adalah (Ruslan, 2003:17) : (1) Sebagai media hubungan komunikasi internal dan eksternal, yang diedarkan secara gratis dalam upaya penyampaian pesan - pesan, informasi dan berita mengenai aktivitas perusahaan, manfaat produk atau jasa, publikasi pada para konsumen, stakeholder, dan para pegawai; (2) Sebagai ajang komunikasi khusus antar karyawan, misalnya kegiatan olahraga, sosial, wisata dan masih banyak lainnya; (3) Sebagai sarana media untuk pelatihan dan pendidikan dalam bidang tulis menulis bagi karyawan, serta staf humas; (4) Terdapat nilai tambah bagi departemen humas untuk menunjukkan kemampuan dalam menerbitkan media khusus. Media internal diterbitkan dalam banyak format yaitu buletin, majalah, surat kabar, newsletter, dan koran dinding perusahaan (Soemirat & Ardianto, 2004:21).

Media intranet

Intranet merupakan jaringan internal dan bentuk pengembangan dari teknologi internet, dengan tetap menggunakan seluruh fasilitas dan kemampuannya memiliki efisiensi dan efektivitas dalam menyebarkan informasi Intranet merupakan jaringan komputer yang saling terhubung atau tersambung yang dimanfaatkan oleh suatu sistem organisasi atau lembaga. Definisi lain dari intranet yaitu suatu jaringan komputer yang berbasis protokol TCP/IP, seperti jaringan internet namun pemakaiannya terbatas

atau lebih tertutup apabila tidak semua pengguna atau orang bisa secara mudah mengakses jaringan intranet dan juga hanya orang atau pengguna tertentu saja yang bisa masuk dan memakai jaringan intranet Onggo (dalam Maulin, 2006:45).

Menurut Huzingh (dalam Angel, 2005:18) Media intranet dapat diukur dengan 3 orientasi yaitu memiliki *e-information*, *e-communication*, dan *e-transaction*:

a. *E-information* (informasi elektronik) terdiri dari informasi elektronik perusahaan satu arah yang ditujukan kepada satu atau lebih pemangku kepentingan. Informasi ini dapat diakses melalui alat kolaborasi elektronik yang berbeda, yang dapat dihosting di intranet perusahaan misalnya, forum diskusi, database atau repositori bersama.

b. *E-communication* (komunikasi elektronik) Komunikasi elektrokunik memungkinkan pengurangan biaya dibandingkan dengan alat komunikasi tradisional, menawarkan kesempatan unik dan terintegrasi untuk berinteraksi dengan beberapa agen bisnis (baik internal maupun eksternal organisasi).

c. *E-transaction* (transaksi elektronik) Basu dan Kumar (dalam Angel, 2005:21) menyatakan bahwa dalam dunia ekonomi yang baru, bekerja atau pekerjaan telah digantikan dari menciptakan barang-barang berwujud, menjadi arus informasi melalui rantai nilai. Dalam transisi ini, membangun dan mengembangkan suatu proses arus kerja yang telah memainkan suatu peran fundamental. Pemrosesan transaksi terjadi pada tingkat operasional dan menyerupai jaringan yang kompleks.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan, Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan (Bangun, 2012:230)

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin di capai dan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan dan standar kinerja seorang karyawan di katakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Bangun, 2012:231).

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan penilaian dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah atau kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu (Bangun, 2012:231).

(Bangun, 2012:234) kinerja karyawan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap

pekerjaan, kinerja karyawan dapat diukur melalui:

a. Jumlah pekerjaan, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja yang baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. 22

c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga akan mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama, kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini tentang seberapa besar pengaruh penggunaan intranet dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat antara variabel yang berbeda

Variabel independen terdiri dari *e-information*, *e-communication* dan *e-transaction*. Sedangkan variabel dependennya yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana kuantitatif merupakan jenis penelitian yang penyajian datanya disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Sangadji, 2010:13).

Sementara jenis atau tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi. Eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh satu variabel dengan yang lain. Jadi penelitian eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur hubungan sebab akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik inferensial (Bungin, 2005: 38).

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel daratan Riau yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, No.199 Kota Pekanbaru. Penulis melakukan penelitian dengan tahap persiapan, pengumpulan data, dan pengolahan data. Dimana, dalam Waktu penelitian dilaksanakan berdurasi pada bulan 5 Januari 2021 sampai 11 November 2021.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau daratan yang memiliki akses ke portal intranet. Dimana Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau daratan yang memiliki akses ke portal intranet. Hal ini ditetapkan dengan asumsi bahwa seluruh Karyawan

yang memiliki akses ke portal intranet cenderung memiliki intensitas dalam menyebarkan informasi secara internal atau bersifat ke sesama karyawan ke karyawan atau atasan ke karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100. Berikut adalah jumlah bidan pekerjaan dan jumlah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau daratan.

Sampel

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut (Arikunto, 2006:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 30 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan yaitu sebanyak 100 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan hasil dari penyajian data yang diperoleh dari lapangan, adapun untuk mendapatkan data penulis menggunakan kuesioner. Setelah data terkumpul maka penulis mengklarifikasikan sesuai dengan permasalahan yang ada pada bab satu dan selanjutnya penulis mencari nilai frekuensi setiap jawaban yang telah diformulasikan dalam bentuk tabel.

A. Rekapitulasi dan Deskripsi Identitas Responden

Penulis menyajikan data yang diperoleh dari lapangan, adapun penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah penulis dalam menganalisa data. Dalam sebuah penelitian kuantitatif, responden merupakan hal yang terpenting dalam penelitian. Untuk kategori karakteristik responden

Didapatkan sebanyak 60 responden berjenis kelamin laki-laki dan 40 responden berjenis kelamin perempuan, Hal ini menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki menjadi responden terbanyak.

rentang usia karyawan pertama terbanyak berada pada rentang usia 20 – 30 sebanyak 21 orang, pada rentang usia 31 - 40 sebanyak 11 orang, kemudian usia 41 – 50 sebanyak 14 orang serta rentang yang paling sedikit adalah usia >51 sebanyak 4 orang. Dari data tersebut terlihat bahwa usia yang paling dominan menggunakan intranet Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan pada rentang usia 20-30.

B. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Independen (Intranet) Seluruh data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 100 responden, kemudian dikaji dan dianalisa dengan memasukkan data ke dalam tabel. Oleh karena itu, peneliti akan menguraikan data-data yang telah didapatkan tersebut. Setelah data terkumpul, maka diperoleh hasil Pengaruh Intranet Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan.

E-information

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap *e-information* dengan item pernyataan pertama yang memilih sangat setuju (SS) berjumlah 90 orang dan setuju (S) 10 orang. Sementara pada pernyataan kedua yang memilih sangat setuju (SS) berjumlah 40 orang, setuju (S) 34 orang, dan tidak setuju (TS) sebanyak 26 orang. Di pernyataan ketiga yang memilih sangat setuju berjumlah (SS) 56 orang, setuju (S) 24 orang, dan tidak setuju (TS) 20 orang.

E-Communication

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap *e-communication* dengan item pernyataan pertama yang memilih sangat setuju (SS) berjumlah 54 orang, setuju (S) 28 orang, dan tidak setuju (TS) sebanyak 18 orang. Sementara pada pernyataan kedua yang memilih sangat setuju (SS) berjumlah 56 orang, setuju (S) 32 orang, dan tidak setuju (TS) sebanyak 12 orang. Di pernyataan ketiga yang memilih sangat setuju berjumlah (SS) 42 orang, setuju (S) 40 orang, dan tidak setuju (TS) 18 orang.

E-Transaction

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap *E-Transaction* dengan item pernyataan pertama yang memilih sangat setuju (SS) 67 berjumlah 42 orang, setuju (S) 36 orang, dan tidak setuju (TS) sebanyak 22 orang. Sementara pada pernyataan kedua yang memilih sangat setuju (SS) berjumlah 46 orang, setuju (S) 24 orang, dan tidak setuju (TS) sebanyak 30 orang. Di pernyataan ketiga yang memilih sangat setuju berjumlah (SS) 50 orang, setuju (S) 42 orang.

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Independen (Intranet)

Didapatkan nilai Variabel independen sebesar 3,4. Hasil Pengaruh Intranet Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan pada indikator (*e-information*) dengan 3 pernyataan didapatkan hasil sebesar 3,46 dengan skala sangat efektif, Pada indikator (*e-communication*) dengan 3 pernyataan didapatkan hasil sebesar 3,34 dengan skala sangat efektif, Pada indikator (*e-transaction*) dengan 3 pernyataan didapatkan hasil sebesar 3,26 dengan skala sangat efektif, dapat dilihat pada tabel 5.7 bahwa indikator tertinggi adalah (*e-information*) yaitu 3,46 dengan skala sangat efektif. Maka rata-rata keseluruhan indikator pada variabel independen adalah 3,4 dengan skala sangat efektif.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Jumlah Pekerjaan

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap jumlah pekerjaan dengan item pernyataan pertama yang memilih sangat setuju (SS) 46 orang, setuju (S) 38 orang, dan tidak setuju (TS) 8 orang. Sementara pada pernyataan kedua yang memilih sangat setuju (SS) 26 orang, setuju (S) 36 orang, dan tidak setuju (TS) 6 orang.

Kualitas Pekerjaan

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap jumlah pekerjaan dengan item pernyataan pertama yang memilih sangat setuju (SS) 54 orang, setuju (S) 22 orang, dan tidak setuju (TS) 24 orang. Sementara pada pernyataan

kedua yang memilih sangat setuju (SS) 51 orang, setuju (S) 33 orang, dan tidak setuju (TS) 15 orang

Ketepatan Waktu

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap jumlah pekerjaan dengan item pernyataan pertama yang memilih sangat setuju (SS) 60 orang, setuju (S) 32 orang, dan tidak setuju (TS) 8 orang. Sementara pada pernyataan kedua yang memilih sangat setuju (SS) 44 orang, setuju (S) 34 orang, dan tidak setuju (TS) 22 orang.

Kehadiran

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap jumlah pekerjaan dengan item pernyataan pertama yang memilih sangat setuju (SS) 56 orang, setuju (S) 28 orang, dan tidak setuju (TS) 16 orang. Sementara pada pernyataan kedua 72 yang memilih sangat setuju (SS) 42 orang, setuju (S) 36 orang, dan tidak setuju (TS) 22 orang.

Kemampuan Kerja Sama

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap jumlah pekerjaan dengan item pernyataan pertama yang memilih sangat setuju (SS) 46 orang, setuju (S) 30 orang, dan tidak setuju (TS) 24 orang. Sementara pada pernyataan kedua yang memilih sangat setuju (SS) 48 orang, setuju (S) 36 orang, dan tidak setuju (TS) 16 orang.

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Didapatkan nilai Variabel dependen sebesar 3,31. Hasil pada indikator (jumlah pekerjaan) dengan 2 pernyataan didapatkan hasil sebesar 3,43 dengan skala sangat efektif, pada indikator (kualitas pekerjaan) dengan 2 pernyataan

didapatkan hasil sebesar 3,26 dengan skala sangat efektif, pada indikator (ketepatan waktu) dengan 2 pernyataan didapatkan hasil sebesar 3,35 dengan skala sangat efektif, pada indikator (ketepatan waktu) dengan 2 pernyataan didapatkan hasil sebesar 3,23 dengan skala efektif, pada indikator (kemampuan kerja sama) dengan 2 pernyataan didapatkan hasil sebesar 3,30 dengan skala sangat efektif, dapat dilihat pada tabel 5.13 bahwa indikator tertinggi adalah (jumlah pekerjaan) yaitu 3,43 dengan skala sangat efektif. Maka rata-rata keseluruhan indikator pada variabel independen adalah 3,31 dengan skala sangat efektif.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien regresi pada penelitian ini adalah $Y = 3.843 + 0,969 X$. Bilangan konstanta (a) sebesar 3.843 dan koefisien variabel independen (Intranet) sebesar 0,969. Sementara itu, nilai Thitung 20,274 lebih besar dibandingkan dengan Ttabel sebesar 1,98447 dengan signifikansi 0,000. Jika nilai sigfikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hasilnya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan statistik yang diperoleh, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima yang berarti bahwa adanya pengaruh yang sangat besar dari Intranet terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan.

Uji Determinasi (R^2)

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,807. Angka ini memberikan pengertian bahwa pengaruh Variabel independen (Intranet) terhadap Variabel dependen (Kinerja karyawan) adalah 80,7%. Bila ditafsirkan, maka nilai koefisien tersebut berada pada

kategori pengaruh sangat kuat. Dengan demikian, pengaruh Variabel independen (Intranet) terhadap Variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 80,7% dengan kategori sangat kuat, sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari hasil yang didapat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada pengaruh Pengaruh Media Intranet Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan, maka diperoleh kesimpulan dari identifikasi masalah yang ada.

Intranet berpengaruh positif kepada kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan, berdasarkan hasil pengujian Thitung (20,274) lebih besar dari Ttabel (1,98447). Hal ini menunjukkan bahwasanya Thitung > Ttabel dengan probabilitas signifikan < 0,05. Dengan demikian diketahui bahwa intranet berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Indonesia Riau Daratan tersebut, maka didapatkan kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan berbagai pengetahuan dalam Ilmu Komunikasi terkait intranet terhadap kinerja karyawan, peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memiliki ketertarikan dengan intranet, Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian nantinya akan lebih melengkap dan beragam, sehingga kita dapat mengetahui

berbagai aspek Ilmu Komunikasi dalam media internal seperti intranet.

2. Diharapkan kepada pihak PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Riau Daratan agar tetap mempertahankan intranet sebagai media internal dikarenakan mampu menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan dan kerja sama karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Angel, Merono 2005. *Analyzing Collaborative Technologies Effections on Performance through intranet use orientations*. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu sosial lainnya*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Canggara, Hafied. (2007). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Choirina, Frisca Devi 2014. *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah V Semarang)* Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

- Darmastuti, Rini (2012). *Media Relations – Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Yogyakarta : Andi.
- Darmanto, Duriyanto. 2003. *Inovasi pasar dengan iklan yang efektif*. Yogyakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama
- Desi Putri Wijayanti, Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur) Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Darwan Ali, 2017.
- Ghozali, Imam dan Hapsari, M. 2006. “Pengaruh Teknologi Informasi Berbasis Sumber Daya Terhadap Kinerja Perusahaan”, *Jurnal Maksi*. Vol.6 No.1
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam Universitas Diponegoro, Semarang.2009, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Edisi I,
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Laksamana,Agung. (2010). *Internal public relation*. Jakarta : PT. Granmedia.
- Mulyana, Deddy. (2007). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mustika, Rieka 2017. "Inovasi Teknologi Portal Intranet Kominfo: Perspektif *Actor Network Theory*." *Jurnal Komunikasi Indonesia*.
- Maulin Purwaningwulan, Melly 2006. "Hubungan Penggunaan Intranet Sebagai MEDIA *Cyber-PR* Dengan Tingkat Kohesivitas Karyawan." *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Narbuko, Cholid. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurgiyantoro, Burhan. 2004. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada *University Press*.
- Ruslan, Rosady. 2006. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- RUMYENI, RUMYENI, and Gusti Agung Putra Bima , 2016. Pengaruh Intranet terhadap Peningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit II Dumai. Diss. *Riau University*.
- Setiawati, Ira 2008, Analisis Pengaruh *Collaborative Technologies* Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Orientasi Penggunaan Intranet, (Studi Pada Perusahaan Jasa Dan Manufaktur di Pulau Jawa), Universitas Diponegoro Semarang.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Sangadji, Etta Mamang & sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sumber lain

Manager HR & CDC WITEL RIAU DARATAN
Laporan Tahunan PT Telkom Indonesia 2018

Web:

<https://www.Portal.Telkom.co.id>

<https://www.telkom.co.id>