

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK  
FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Risna Wati  
160910323**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK  
FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Risna Wati  
160910323**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Risna Wati  
NPM : 160910323  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

**“PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT NOK FREUDENBERG SEALING  
TECHNOLOGIES”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 25 Januari 2021



**Risna Wati**

160910323

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK  
FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Risna Wati  
160910323**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 25 Januari 2021**



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Di zaman penuh kemajuan, dalam aktivitas organisasional potensi manusia memegang peranan yang sangat dominan. Kesuksesan sebuah organisasi saat pencapaian misi bergantung pada kesanggupan manusianya saat melangsungkan tugas yang diembankan padanya. Tiap perusahaan dituntut supaya bisa mengatur serta memaksimalkan potensi manusianya. Tersedianya beberapa langkah agar tujuan suatu perusahaan itu dapat diraih, misalnya dengan memaksimalkan kedisiplinan kerja dan menjaga komunikasi yang baik saat bekerja. Tidak stabilnya kinerja terpengaruhi berbagai faktor, misalnya ialah kedisiplinan kerja. Kurangnya kedisiplinan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Selain disiplin, komunikasi antar pekerja juga begitu penting. Operasi produksi takkan bisa bergerak dengan baik jika tidak melalui komunikasi. Seluruh karyawan yang terlibat di dalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi. Disiplin dan komunikasi kerja yang bagus akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan meningkat tentu ini pasti akan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang besar apabila tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh dari disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies. Desain dari studi ini menggunakan desain riset dan metode-metode penelitian kuantitatif kausalitas. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner kepada 258 responden. Teknik analisis data menggunakan validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linier, t tes dan F uji melalui aplikasi program SPSS versi 25. Hasil studi ini menunjukkan bahwa disiplin (X1) dan komunikasi kerja (X2) memiliki pengaruh parsial, simultan dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hasil tes koefisien penentuan menunjukkan bahwa disiplin (X1) dan komunikasi kerja (X2) dengan 55,1 persen, sedangkan sisanya 44,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Disiplin, Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*In an age full of progress, in organizational activities human potential plays a very dominant role. The success of an organization when achieving its mission depends on the ability of its people to carry out the tasks assigned to it. Every company is required to be able to regulate and maximize its human potential. The availability of several steps so that the goals of a company can be achieved, for example by maximizing work discipline and maintaining good communication while working. Unstable performance is influenced by various factors, for example, is work discipline. Lack of discipline results in not achieving company targets. Apart from discipline, communication between workers is also very important. Production operations could not move properly without communication. All employees involved in the company fully communicate. Good work discipline and communication will improve employee performance. When employee performance increases, of course this will definitely improve company performance. The company will get big profits if the goals that have been set can be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work communication on employee performance of PT NOK Freudenberg Sealing Technologies. The design of this study uses research designs and quantitative research methods of causality. Data collection techniques by distributing questionnaires to 258 respondents. The data analysis technique uses validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linear regression analysis, t test and F test through the application of the SPSS version 25 program. The results of this study indicate that discipline (X1) and work communication (X2) have a partial, simultaneous effect. and significant on employee performance (Y). The result of the determination coefficient test shows that discipline (X1) and work communication (X2) are 55.1 percent, while the remaining 44.9 percent is influenced by other variables not examined in this study.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Kepada Pimpinan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian;
6. Kepada karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies yang telah banyak membantu dan mendukung dalam penelitian ini;
7. Kedua orang tua saya yakni Bapak Ir. Aziddin dan Ibu Dra.Mihda serta keluarga penulis yang selalu mendoakan dan memberi semangat buat saya dalam penyusunan proposal skripsi ini.
8. Kepada seluruh teman-teman yang senantiasa membantu penulis baik berupa saran maupun kritikan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 25 Januari 2021



**Risna Wati**

160910323





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	10
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.6.2 Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Kajian Teori .....	12
2.1.1 Disiplin Kerja .....	12
2.2.1 Komunikasi Kerja .....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	26
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Pemikiran .....	22
2.3.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja .....	26
2.3.3 Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja .....	23
2.4 Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
3.1 Desain Penelitian .....	27
3.2 Operasional Variabel .....	27
3.2.1 Variabel Bebas (X) .....	27
3.2.2 Variabel Terikat (Y) .....	26

3.3	Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1	Populasi .....	26
3.3.2	Sampel .....	26
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.5	Metode Analisis Data.....	32
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	32
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	33
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	33
3.5.4	Uji Pengaruh .....	26
3.5.5	Uji Hipotesis .....	26
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	37
3.6.1	Lokasi Penelitian .....	37
3.6.2	Jadwal Penelitian .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>39</b>
4.1	Profil Responden.....	39
4.1.1	Profil Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	39
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	39
4.1.3	Profil Responden Berdasar Pendidikan Terakhir .....	40
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4.2	Analisis Deskriptif .....	41
4.2.1	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	41
4.2.2	Analisis Deskriptif Komunikasi Kerja ( $X_2$ ).....	42
4.2.3	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	43
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	26
4.4.1	Hasil Uji Normalitas .....	26
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas .....	48
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48
4.5	Hasil Uji Pengaruh .....	49
4.5.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	49
4.5.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ).....	50
4.6	Hasil Uji Hipotesis .....	51
4.6.1	Hasil Uji t (Parsial).....	51
4.6.2	Hasil Uji F (Simultan) .....	52
4.7	Pembahasan.....	52
4.7.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nok Feudenberg Sealing Technologie .....	52
4.7.2	Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nok Feudenberg Sealing Technologie .....	53
4.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nok Feudenberg Sealing Technologie .....	54

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
5.1 Simpulan .....	56
5.2 Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	26
<b>Gambar 4.1</b> Histogram .....	48
<b>Gambar 4.2</b> Normal P-P Plot Regression Standardized .....	47
<b>Gambar 4.3</b> Scatterplot .....	49

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies .....	4
<b>Tabel 1.2</b> Data Jumlah Karyawan yang Tidak Masuk Kerja.....	26
<b>Tabel 1.3</b> Data kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.....	8
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	26
<b>Tabel 2.2</b> Lanjutan.....	26
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional.....	26
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	31
<b>Tabel 3.3</b> Rentang Skala.....	32
<b>Tabel 3.4</b> Jadwal Penelitian.....	38
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	39
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasar Usia.....	40
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
<b>Tabel 4.5</b> Hasil Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	41
<b>Tabel 4.6</b> Lanjutan ( $X_1$ ).....	42
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) .....	42
<b>Tabel 4.8</b> Lanjutan ( $X_2$ ).....	43
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Kinerja Karyawan (Y).....	43
<b>Tabel 4.10</b> Lanjutan (Y) .....	44
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	44
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) .....	45
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	45
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	26
<b>Tabel 4.15</b> Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov .....	47
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	49
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	50
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Determinasi .....	51
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji t .....	51
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji F .....	52

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rumus Slovin.....	26
<b>Rumus 3.2</b> Rentang Skala .....	31
<b>Rumus 3.3</b> Regresi Linear Berganda.....	35
<b>Rumus 3.4</b> Uji T.....	26
<b>Rumus 3.5</b> Uji F.....	37



---

**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di zaman penuh kemajuan, dalam aktivitas organisasional potensi manusia memegang peranan yang sangat dominan. Kesuksesan sebuah organisasi saat pencapaian misi bergantung pada kesanggupan manusianya saat melangsungkan tugas yang diembankan padanya. Tiap perusahaan dituntut supaya bisa mengatur serta memaksimalkan potensi manusianya. Pengaturan akan potensi manusia masih berkaitan dengan faktor pegawai yang didambakan bisa memperoleh kinerja sebaik-baiknya guna tercapainya misi serta keinginan organisasi. Tersedianya beberapa langkah agar tujuan suatu perusahaan itu dapat diraih, misalnya dengan memaksimalkan kedisiplinan kerja, terjaganya ketaatan akan aturan dan demi berjalan lancarnya kelangsungan aktivitas bisa terjamin dengan hadirnya kedisiplinan hingga memperoleh hasil diluar yang diharapkan (Siagian, 2018).

Kedisiplinan karyawan penuh harapan oleh organisasi saat melangsungkan aktivitas demi meraih tujuan perusahaan. baik yang berjangka pendek maupun berjangka panjang. Disiplin yakni perjalanan yang dilalui perusahaan guna mengoreksi pencapaian sebuah tujuan diperlukanlah kehadiran dari sebuah alat, alat yang paling efektif ialah dengan menetapkan aturan. Meskipun tidak menjamin pencapaian tujuan berjalan mulus, akan tetapi pengupayaan harus selalu dilaksanakan. Perasaan percaya diri terkandung didalam ragam kebijakan bahkan terkait pengaturan tingkah laku pekerja (Ginting, 2019 : 36).

Kesuksesan organisasi bisa terwujud dengan baik karena tersedianya rasa tanggung jawab pekerja, misalnya ketepatan waktu masuk kerja (Agustina et al., 2020). Relevan (Setyawati et al., 2018) bahwa makin tingginya kedisiplinan pekerja, maka makin tinggi pula perairan prestasi dan berlaku sebaliknya. Kedisiplinan yang baik mengindikasikan tanggung jawab yang begitu besar dari pekerja atas tugas yang dilimpahkan padanya. Pekerja yang mengantongi rasa semangat bisa memerikan sikap seperti kepatuhan, senang, bangga, kerjasama terhadap kewajiban diperusahaan. Oleh sebab itu, kedisiplinan pekerja sangat diperlukan perhatian didalam organisasi sebab tanpa kesediaan motivasi terkait kedisiplinan pekerja akan menyulitkan untuk perusahaan meraih mimpinya.

Komunikasi merupakan suatu hal penting dan operasi produksi takkan bisa bergerak dengan baik jika tidak melalui komunikasi . Seluruh karyawan yang terlibat di dalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi. Selain itu eloknya komunikasi menjadikan pekerja mengantongi rasa nyaman saat melangsungkan aktivitas yang mana berdampak melonjaknya semangat kerja. Komunikasi berperan mendistribusikan maksud yang dilangsungkan baik pada seseorang atau orang lain secara langsung ataupun memakai jalur media lainnya (I. M. Ginting, 2019).

Sebuah organisasi pastinya memimpikan pekerjanya supaya terus aktif, akan tetapi tanpa tersedianya potensi pekerja yang profesional , akan menyulitkan dalam pencapaian misi sebuah perusahaan. Terciptanya komunikasi yang baik berkemungkinan besar pekerja selalu menegakkan hubungan kerja yang harmonis, utamanya hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Komunikasi bertujuan untuk memperbaiki perusahaan saat mewujudkan hubungan yang baik supaya *misscommunication* antar pekerja tidak terjadi (Shinta & Siagian, 2020 :338). Dalam sebuah perusahaan, kehadiran komunikasi yang baik mengakibatkan kerjasama diprogramkan dengan baik pula. Apabila komunikasi terjalin dengan baik maka akan timbul kenyamanan dalam bekerja (Khongida et al., 2019 : 112).

Ketika kinerja karyawan meningkat tentu ini pasti akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karena prestasi atau pencapaian seseorang merupakan kinerja dari karyawan itu sendiri dan ini jugalah merupakan yang diharapkan perusahaan dari karyawannya. Perolehan atas apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pekerja ialah penafsiran dari kinerja (Hilmawan, 2019 :168). Kinerja pekerja bergantung banyaknya pekerja yang memerikan keikutsertaan pada perusahaan mencakup mutu dan kapasitas output, rentang waktu kehadiran diarea kerja serta sikap yang kooperatif. Kinerja karyawan menjadi kunci saat mengevaluasi pekerjaan pada perusahaan agar bisa melangsungkan kewajiban didalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020 :340). Kinerja dipertimbangkan berdasar kesanggupan serta kecakapan yang baik, jika tidak adanya kesanggupan berdampak pada kinerja yang kurang optimal (Sujatmiko & Realize, 2018 : 246).

PT NOK Freudenberg Sealing Technologies berlokasi di Jalan Rambutan Lot 501-502, Batamindo Industrial park, Muka Kuning, Kota Batam yang bergerak dibidang otomotif, perusahaan ini memproduksi *Oil Seal* yang dikirim ke berbagai negara. PT NOK Freudenberg Sealing Technologies memiliki karyawan sebanyak 750 orang. PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

sebagai *supplier oil seal* dan elemen *rubber molding* bagi *automotive* dan *non-automotive* yang mengantongi tujuan untuk menjadikan yang paling depan saat memenuhi kepuasan konsumen dengan mengawasi kualitas produk.

Tidak stabilnya kinerja terpengaruhi berbagai faktor, misalnya ialah kedisiplinan kerja. Kurangnya kedisiplinan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Salah satu kurangnya disiplin karyawan dengan seringnya karyawan mengakhiri tugasnya lebih duluan dari lainnya, hal itu berdampak dari minimnya kesopanan dalam dunia kerja bagi karyawan. Masih ramainya pekerja yang masuk bekerja tidak tepat pada waktunya, hal itu mengindikasikan kurangnya kepatuhan pekerja terkait peraturan. Pekerja yang menduduki bagian operator pun ditemui peralatan pada meja dan sekeliling mesin *running* yang tidak tersusun rapi. Hal itu mengindikasikan kurangnya tingkat kepedulian dan waspada karyawan.

**Tabel 1.1** Karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies  
Terlambat Kerja

NO	Bulan/ Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat (1-30 Menit)		% Keterlambatan
			SHIFT 1	SHIFT 2	
1	Jun 2019	750	143	118	1,45%
2	Jul 2019	750	125	103	1,27%
3	Agust 2019	750	120	109	1,27%
4	Sep 2019	750	123	125	1,37%
5	Okt 2019	750	117	102	1,22%
6	Nov 2019	750	115	98	1,18%
7	Des 2019	750	123	100	1,23%
8	Jan 2020	750	119	89	1,15%
9	Feb2020	750	115	75	1,05%
10	Mar 2020	710	120	115	1,37%
11	April 2020	725	127	97	1,28%
12	Mei 2020	725	120	110	1,32%

**Sumber:** PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies masih sangat kurang, dimana setiap bulannya selalu ada karyawan yang datang terlambat baik pada *shift* 1 maupun *shift* 2. Dapat dilihat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan persentase 1,45% yang menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan karena masih banyak terdapat karyawan yang datang terlambat. Permasalahan tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dimana seharusnya bisa dituntaskan sebelum waktunya menjadi tertunda dan menghambat proses kerja. Alasan para karyawan yang datang terlambat juga beragam seperti telat bangun, mengurus keluarga bagi yang sudah berumah tangga, macet, kendaraan mogok, faktor cuaca, dan sebagainya. Hal ini terjadi karena kurangnya kesiapan para karyawan saat berangkat kerja, yang berdampak pada kurangnya kinerja karyawan. Perusahaan akan mengalami kerugian sebab sasaran yang sudah ditetapkan tidak mencapai sasaran. Faktor lainnya yang menghambat kinerja perusahaan adalah banyaknya karyawan yang tidak hadir saat hari kerja. Di bawah ini ialah banyaknya pekerja yang tidak masuk dihari kerja mulai dari bulan Juni 2019 sampai bulan Mei 2020.

Dari tabel dibawah dapat kita ketahui masih banyak karyawan PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies yang tidak disiplin dalam bekerja, terlihat dari data tersebut persentase karyawan tidak hadir masih naik turun, dimana persentase karyawan tidak masuk kerja tertinggi terjadi pada bulan Maret yakni berjumlah 1.24% dengan jumlah karyawan 710 orang.

**Tabel 1.2** Data Jumlah Karyawan yang Tidak Masuk Kerja

<b>NO</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Absen</b>	<b>% Absen</b>	<b>Sakit/Cuti Haid</b>	<b>% Sakit</b>
1	Juni 2019	750	20	0,11%	140	0,77%
2	Juli 2019	750	23	0,12%	148	0,82%
3	Agustus 2019	750	33	0,18%	150	0,83%
4	September 2019	750	34	0,19%	178	0,98%
5	Oktober 2019	750	13	0,07%	175	0,97%
6	November 2019	750	27	0,15%	187	1,03%
7	Desember 2019	750	23	0,12%	180	1%
8	Januari 2020	750	12	0,06%	180	1%
9	Februari 2020	750	18	0,1%	176	0,97%
10	Maret 2020	710	26	0,14%	183	1,01%
11	April 2020	725	20	0,11%	177	0,98%
12	Mei 2020	725	17	0,09%	175	0,97%

**Sumber:** PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

Hal ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Terutama karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau absen. Jika tidak hadir dengan alasan yang jelas itu dapat dimaklumi, tetapi jika tanpa keterangan maka karyawan tersebut tidak melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang akan mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja yang dihasilkan. Ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasannya.

Permasalahan lainnya yang terjadi di PT NOK Freudenberg Sealing Technologies kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan karena beberapa alasan yaitu atasan sulit untuk menerima pendapat dari bawahan. Selain itu juga komunikasi antara karyawan juga mempengaruhi. Misalnya saat karyawan tidak bisa hadir untuk bekerja atau dalam kondisi tidak sehat, namun ketiadaan pemberitahuan kepada atasan bahwa tidak dapat datang bekerja disebabkan berada dikondisi sakit atau halangan lainnya. Selain itu dalam proses produksi juga beberapa atasan tidak memberikan informasi atau petunjuk yang jelas mengenai

tugas yang harus dikerjakan. Sehingga dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya belum dikerjakan tetapi dikerjakan dan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan pada hari itu tidak dikerjakan karena tidak adanya informasi yang jelas dari atasan kepada karyawan atau bawahannya, dan juga banyak di jumpai karyawan yang ke toilet tanpa menginformasikan kepada teman kerjanya sehingga karyawan lain merasa kesusahan dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri. Hal seperti ini dapat menimbulkan pertikaian antara sesama karyawan yang berakibat negatif pada kinerja. Karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja jika interaksi yang terjadi antar atasan, bawahan ataupun sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan harmonis.

Penurunan kinerja karyawan merupakan permasalahan lainnya ini terjadi karena kurangnya kepedulian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga tidak tercapainya efisiensi kerja. Hal ini membuat pengaruh yang negatif dalam lingkungan kerja, karyawan yang pada awalnya semangat dalam bekerja menjadi menurun karena melihat karyawan lainnya yang tidak peduli pada target dan kualitas output yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT NOK Freudenberg Sealing Technologies memiliki sistem kerja tim yaitu saling bahu membahu dalam pekerjaan sehingga tidak ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang berat, agar karyawan memiliki rasa loyalitas dan tanggung jawab penuh dalam pekerjaannya. Akan tetapi dilihat dari proses kerjanya karyawan tidak mengikuti sistem kerja tim perusahaan sehingga kinerja karyawan semakin turun dan rendah.

Berikut ialah data kinerja karyawan yang didapatkan peneliti dari PT NOK Freudenberg Sealing Technologies dari bulan Juni 2019-Mei 2020.

**Tabel 1.3** Data kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

<b>Bulan</b>	<b>Total Target (Unit)</b>	<b>Aktual Target (Unit)</b>	<b>% Aktual Target</b>
Juni 2019	5.345.000	4.560.000	85,31%
Juli 2019	5.345.000	4.480.000	83,81%
Agustus 2019	6.010.500	5.050.000	84,01%
September 2019	6.230.540	4.980.000	79,92%
Oktober 2019	6.130.000	4.980.000	81,23%
November 2019	5.670.000	4.780.000	84,30%
Desember 2019	5.450.000	4.440.700	81,48%
Januari 2020	5.036.000	4.158.000	82,56%
Februari 2020	4.746.500	4.000.430	84,28%
Maret 2020	4.344.000	3.598.000	82,82%
April 2020	4.000.500	3.100.700	77,50%
Mei 2020	3.980.000	2.345.500	50,93%

**Sumber:** PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja yang terendah terjadi pada bulan Mei yaitu 50,93% dari 100% yang diinginkan perusahaan. Pencapaian kinerja yang tertinggi yaitu pada bulan Juni hanya sebesar 85,31%. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies tidak maksimal. Kurangnya kinerja karyawan juga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan serta komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan dalam memperlancar proses kerja.

Mengacu dari penjelasan permasalahan yang diatas penulis termotivasi untuk menelusuri dan melangsungkan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies”.



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Relevan persoalan diatas yang berkaitan dan telah dijelaskan pada latar belakang peneliti mengidentifikasi beberapa masalah diantaranya :

1. Kurangnya disiplin karyawan dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak datang tepat waktu saat masuk kerja.
2. Masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan kewajibannya yaitu tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan yang jelas.
3. Tidak ada pemberitahuan kepada atasan jika karyawan tidak masuk kerja.
4. Karyawan pergi ke toilet tanpa sepengetahuan karyawan lain.
5. Kurangnya komunikasi yang baik dari pemimpin dalam menyampaikan informasi pekerjaan saat di area produksi, sehingga pekerjaan menjadi tidak teratur.
6. Kurangnya komunikasi dalam area produksi sehingga menghambat kelancaran proses kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Relevan dengan identifikasi masalah, penulis memberi batasan masalah agar tidak menyebar, dan fokus serta arah pembahasan lebih tegas, agar tidak berlawanan dari tujuan yang diharapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini yaitu:

1. Disiplin dan Komunikasi Kerja dijadikan variabel X dan Kinerja Karyawan dijadikan variabel Y.

2. Sampel penelitian ini yakni karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies sejumlah 258 orang.
3. Objek penelitian ini ialah PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Relevan identifikasi masalah, ditetapkanlah rumusan masalah penelitian ini yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies ?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies ?
3. Apakah disiplin dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Relevan dengan rumusan masalah yang dijabarkan, tujuan yang bisa dicapai penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Guna penelitian ini yakni memerikan manfaat ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Penulis

Memaksimalkan pengetahuan dari penelitian yang memiliki pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Guna memerikan penjabaran, penyelesaian, dan acuan rekomendasi untuk memilih langkah/keputusan guna memaksimalkan kinerja karyawan pada PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

#### 3. Bagi Universitas putera Batam

Penelitian di harapkan memperluas sumber yang berguna teruntuk perpustakaan Universitas Putera Batam.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan ialah kerelaan serta kesanggupan guna menaati aturan serta berlakunya norma perusahaan. Kerelaan ialah perilaku bahkan perangai seorang yang relevan dengan tata tertib perusahaan. Kesanggupan yakni tingkah laku seseorang yang ikhlas menaati keseluruhan peraturan dan sadar akan peranan serta tanggungjawabnya. Dipastikan pekerja melangsungkan keseluruhan tugasnya sebaik mungkin dan tidak merasa terpaksa (Ginting, 2018: 132). Disiplin mengindikasikan suatu keadaan atau kehormatan yang terkandung dalam diri pekerja atas aturan perusahaan. Disiplin juga dimaknai sebagai ketetapan yang diputuskan guna mengevaluasi tingkah laku serta perilaku tidak benar pada karyawan (Siagian, 2018).

Disiplin ialah kesanggupan yang tumbuh pada diri karyawan dan mengakibatkan karyawan menyesuaikan dirinya dengan senang hati pada ketetapan aturan, serta nilai yang tinggi dari pekerjaan (Sujatmiko & Realize, 2018: 245). Disiplin lazimnya dikaitkan dengan sanksi. Aktivitas pemberian sanksi kepada karyawan ini hanyalah setengah dari permasalahan kedisiplinan, dan aktivitas ini jika dilangsungkan usaha pendekatan konstruktif akan memperoleh kegagalan.

Kerusakan, kehilangan barang berharga, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan adanya ketidaktepatan, bergurau ataupun pencurian.

Efektifnya disiplin yakni menjatuhkan hukuman aktivitas dari pekerja yang berbuat kesalahan, bukanlah aktivitas yang menyalahkan pekerja sebagai orang. Disiplin yakni sarana mobilitas karyawan. Supaya aktivitas pekerja bisa berlangsung lancar, haruslah manajemen kedisiplinan yang baik. Jadi yang tercantum di pendapat ini kurangnya rasa setuju apabila kedisiplinan dihubungkan dengan hukuman, sebabnya hukuman itu ialah peralatan yang paling akhir guna menegakkan kedisiplinan.

Relevan pendefinisian disiplin kerja, disimpulkan disiplin kerja yakni perbuatan yang relevan dengan aturan dan norma di organisasi, dan bagi yang tidak menaatinya pastinya dikenakan sanksi.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan (N. B. Ginting, 2018 : 132 ) yakni :

1. Besaran pelimpahan kompensasi.
2. Keteladanan pimpinan
3. Keberanian pimpinan saat mengambil tindakan atau keputusan
4. Aturan sebagai pegangan
5. Pengendalian pimpinan
6. Kepedulian pimpinan
7. Melahirkan kebiasaan yang menyokong tegaknya kedisiplinan

### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja (Shinta & Siagian, 2020 : 340 ) yakni:

1. Aturan waktu masuk, pulang, dan waktu istirahat.
2. Aturan pakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan.
3. Aturan proses melangsungkan kerja dan berkaitan sektor kerja lain.
4. Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai.

## **2.2.1 Komunikasi Kerja**

### **2.2.1.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi ialah rangkaian pendistribusian maksud tujuan yang dilaksanakan secara langsung atau melewati media melalui orang satu ke orang yang lain. Komunikasi yakni peralatan yang dipergunakan oleh seluruh pihak, hanya tergantung tiap pihak saja memakainya dengan tepat, sebab apabila komunikasi disalurkan dengan tidak tepat, mengakibatkan terjadinya *misscommunication* antar pemberi dan penerima pesan (Khongida et al., 2019 : 114). Komunikasi yakni peluang pertemuan antar muka, melahirkan tingginya semangat persatuan serta saling menyalurkan pertanyaan dan jawaban (Agustina et al., 2020 : 76). Komunikasi yakni rangkaian penyaluran informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan melibatkan beragam media yang efektif hingga pesan tadi tersalurkan jelas serta mudah dipahami oleh penerima pesan (I. M. Ginting, 2019: 36 ). Komunikasi mengantongi peranan membentuk dan melahirkan pemahaman atau pengertian bersama (N. B. Ginting, 2018 : 133). Komunikasi ialah perpindahan informasi mulai dari pengirim sampai ke penerima, serta

memeroleh kesimpulan (*anggapan*) penafsiran antar individu yang terlibat (Safrina, 2017 : 118). Komunikasi sebagai langkah mendistribusikan pesan yang dilangsungkan secara langsung ataupun melewati media. Peranan komunikasi bisa memudahkan seorang saat berinteraksi guna memupuk perusahaan dalam hubungan yang diharapkan (Shinta & Siagian, 2020).

Relevan penafsiran komunikasi, disimpulkan komunikasi ialah suatu repon pengirim pesan, memberitahukan informasi, ide pokok, gagasan, pikiran, wawasan seorang karyawan dengan karyawan lainnya baik secara tatap muka (langsung) maupun dengan memakai symbol-simbol, signal-signal, perlakuan yang untuk mencapai tujuan Bersama dalam suatu organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Komunikasi**

Faktor yang memengaruhi komunikasi (N. B. Ginting, 2018 : 133) yakni:

1. Pihak komunikator (*sender*), yakni kepiawaian, perilaku serta wawasan pengirim pesan atas jenis saluran yang dilibatkan.
2. Pihak penerima pesan (*receiver*), yakni kecakapan *receiver*, tingkah lakunya, kepandaian, atas jenis saluran yang dilibatkan.

#### **2.1.2.3 Manfaat Komunikasi**

Manfaat komunikasi (N. B. Ginting, 2018 : 133) yakni:

1. Menyampaikan informasi
2. Mengajarkan
3. Mengajak
4. Memberi penghiburan



#### **2.1.2.4 Indikator komunikasi kerja**

Indikator komunikasi kerja (Shinta & Siagian, 2020 : 340 ) yakni:

1. Pemahaman
2. Kecermatan
3. Kreadibilitas
4. Pengawasan
5. Keharmonisan

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja yakni pencapaian hasil akhir yang bisa diamati jika waktunya tiba atau tercermin dari perolehan output/target (Syafitri & Wasiman, 2020 : 109). Kinerja karyawan ialah besaran karyawan memerikan andil pada perusahaan mencakup jumlah, bobot, rentang waktu, kehadiran diarea kerja dan kerjasama (Hilmawan, 2019 : 168). Kinerja ialah perolehan organisasi baik *profit oriented* atau *non profit oriented* yang diproduksi sepanjang durasi tertentu (Sujatmiko & Realize, 2018 : 245). Kinerja yakni perolehan jumlah dan bobot kerja mandiri ataupun kelompok didalam organisasi saat melangsungkan tugas dan peranan utamanya yang mengacu pada penetapan norma, serta kriteria didalam organisasi (Siagian, 2018).

Kinerja adalah evaluasi pekerjaan secara pribadi ataupun berkelompok pada perusahaan dengan tujuan bisa melangsungkan aktivitas pokok yang diterapkan diperusahaan (Shinta & Siagian, 2020 : 340). Kinerja yakni pengimplementasian sebuah perencanaan yang sudah dijadwalkan.

Pengimplementasian kerja dilangsungkan berdasar kemampuan, motivasi, kompetensi, dan kepentingan yang dimiliki oleh manusia. Tinggal perusahaan yang memperlakukan serta menghargai manusianya hingga memengaruhi sikap saat melaksanakan kinerja (N. B. Ginting, 2018). Relevan penafsiran tersebut, disimpulkan kinerja yakni kepiawaian pekerja saat pencapaian standar serta kebijakannya relevan yang ditetapkan oleh perusahaan tepat waktu guna memperoleh hasil yang diharapkan perusahaan.

### **2.1.2.3 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Faktor yang memengaruhi kinerja (N. B. Ginting, 2018 : 133) yakni :

1. Keefektivitasan dan Keefisienan
2. Kekuasaan dan Tanggungjawab

Dalam hal pekerjaan, kinerja yang bertanggung jawab yakni selalu konsisten, jujur, totalitas saat melangsungkan tugas, beretika baik, serta bisa menerapkan kerjasama tim.

3. Disiplin

Aktivitas pekerja berkenaan penghormatan atas kontrak kerja dengan perusahaan.

4. Inisiatif

Berkenaan kreativitasan serta pola berpikir saat pembentukan ide guna menjadwalkan sesuatu terkait tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja (Syafitri & Wasiman, 2020 : 109) yakni:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas karyawan yang bisa diamati dari kecakapan kinerja dikuasainya.

2. Keakurasian waktu

Karyawan bisa melangsungkan kerjaan tepat sesuai aturan yang telah dikukuhkan.

3. Inisiatif

Tingginya karyawan dalam penguasaan inisiatif saat melangsungkan peranan serta beban kerja yang dilimpahkan padanya serta tangkas dalam penemuan wawasan baru yang nantinya bisa menyokong pekerjaannya. Tentunya berdampak pada perolehan kinerja yang baik.

4. Keahlian

Keahlian yang baik bisa menuntaskan tugas yang dilimpahkan mencakup keseluruhan didalam pekerjaan.

5. Komunikasi

Komunikasi bisa memengaruhi perolehan kinerja seorang pekerja. Komunikasi ialah peralatan guna memperoleh korelasi yang baik serta memaksimalkan kualitas pekerjaan yang dikuasai pekerja tersebut.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu sebagai acuan penelitian ini yakni:

Penelitian (Siagian, 2017), berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau”. Hasilnya yakni disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Hartono & Siagian, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”. Hasilnya yakni disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

Penelitian (Siagian & Kilvin, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam”. Hasilnya yakni disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sintera. Penelitian (Dewita & Realize, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam”. Hasilnya disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Angraeni et al., 2019), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Hasilnya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan

kepuasaan pelanggan. Penelitian (Dan et al., n.d. 2020), berjudul “Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai”. Hasilnya komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (Oktaviani.J, 2018), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suriatama Mitra Perwira Medan”. Hasilnya disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Personal & Archive, 2018), berjudul “*The Effect of Communication Abd Service Quality On Nurse Permormance at Bhayangkara Hospital Palembang*”. Hasilnya komunikasi dan kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Bhayangkara Palembang.

Penelitian (Sumardin & Nabella, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau”. Hasilnya disiplin kerja, semangat kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Agustina et al., 2020), berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa TBK di Jakarta Pusat”. Hasilnya komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat analisis</b>	<b>Hasil</b>
1	Mauli Siagian (2017)	Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau	Regresi linear berganda	Disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Tommy Hartono dan Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Regresi linear berganda	Disiplin kerja dan pelatihan secara simultan memengaruhi terhadap kinerja karyawan PT BPR Sejahtera Batam.
3	Kilvin dan Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mirta Sintera di Kota Batam	Regresi linear berganda	Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan memengaruhi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sintera.
4	Nofria Dewita dan Realize (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam	Regresi linear berganda	Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.
5	Munir, M Fachmi dan Ammr Sani (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi	Regresi linear berganda	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, komunikasi memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan.
6	Hj.Misna Ariani, Dwinda Tamara, dan Misnah (2020)	Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Regresi linera berganda	Komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil
7	Gilbet Saferius, Hendra Nazmi, Elisya Simalango, dan Veronica (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suriatama Mitra Perwira Medan	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.
8	Hendra Hadiwijaya (2018)	The Effect of Communication Abd Service Quality On Nurse Permormance at Bhayangkara Hospital Palembang	Analisis regresi linear berganda	Variable komunikasi dan kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit bhayangkara Palembang
9	Surmadin, Septa Diana Nabella (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau	Analisis regresi linear berganda	Koefisien regresi disiplin kerja, semangat kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.
10	(Agustina et al., 2020)	Pengaruh Komunkasi dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa TBK di Jakarta Pusat	Analisis regresi linear berganda	Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa.

Sumber: Peneliti, 2020

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Relevan penjabaran hubungan antar variabel diatas, maka kerangka dari penelitian ini ialah pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian (I. M. Ginting, 2019 : 41), bahwasanya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin karyawan sangat diharapkan dalam menjalankan tujuan perusahaan. Dengan adanya kesanggupan dan kemauan karyawan dalam mencukupi dan mematuhi keseluruhan peraturan dalam perusahaan, baiknya karyawan pasti memperlaju meraih tujuan perusahaan, sedangkan merosotnya disiplin berdampak menghambat saat meraih tujuan.

### **2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

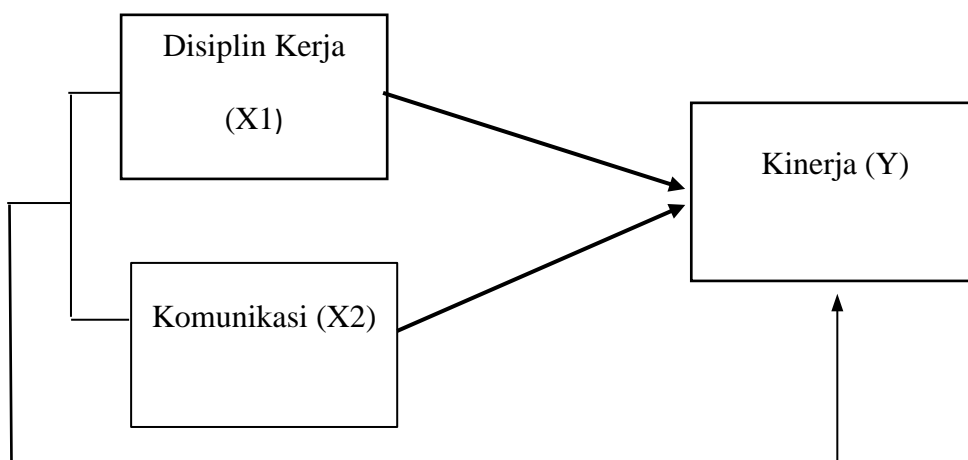
Hasil penelitian (I. M. Ginting, 2019 : 37) bahwasanya komunikasi memegang peranan yang penting dan memengaruhi dunia kerja. Tempat kerja menjadi salah satu interaksi sosial yang memfokuskan kepada manfaat komunikasi agar pekerjaan bisa maksimal. Visi dan misi dari perusahaan dapat terwujud dari baiknya pemakaian komunikasi yang memengaruhi lingkungan kerja. Komunikasi juga merupakan cara jitu yang dapat digunakan oleh manajer dalam membangkitkan semangat kerja pekerja, misal pimpinan menjabarkan baiknya karyawan itu saat melangsungkan kerja. Hal ini dapat menjadi motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian (I. M. Ginting, 2019 : 42) disiplin dan komunikasi kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan baik yaitu berkerja sesuai norma serta peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan mulai dari mengikuti jam kerja, berkerja sesuai dengan *work instruction* yang berlaku, tidak



main-main saat berkerja, berusaha untuk mendapatkan target atau output perhari, serta tidak absen saat bekerja. Apabila karyawan yang tidak dapat melaksanakan kewajiban utntuk masuk kerja hendak memberi informasi dahulu kepada atasan agar atasan dapat mengatur dan menyusun kembali planning produksi supaya target perusahaan tetap tercapai. Disini pentingnya komunikasi antar atasan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Efesiennya komunikasi mengantongi makna penting bagi perusahaan saat melangsungkan peranannya untuk mengarahkan, mengawasi, merencanakan dan melangsungkan keseluruhan kinerja. Dengan memerdulikan kedisiplinan dan komunikasi didalam area kerja berdampak melonjaknya kualitas serta dengan segera meraih tujuan (N. B. Ginting, 2018 : 133).



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran  
**Sumber:** Peneliti, 2020

## 2.4 Hipotesis

Relevan landasan teori serta kerangka pemikiran yang telah terlampir, ditetapkanlah hipotesis penelitian ini yakni:

H1: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.

H2: Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.

H3: Disiplin dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.



**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Siasat yang disiapkan peneliti guna memperoleh data, lalu dipergunakan guna meneliti hipotesis disebut juga desain penelitian (Sugiyono, 2011:8). Desain penelitian juga dapat disebut rancangan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan secara *causal komperatif* yang mana penelitian dengan kekhususan masalah berkenaan keterkaitan antara variabel bebas serta variabel terikat guna memahami bagaimana disiplin kerja, komunikasi kerja dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Operasional yakni petunjuk yang menginformasikan peneliti untuk menjabarkan cara mengukur variabel secara konkret. Menyusun definisi operasional ialah langkah wajib bagi peneliti sebelum mengukur variabel yang dilayangkan dalam bentuk pertanyaan. Peneliti juga harus menjabarkan hipotesis sesuai gambaran yang rill dilokasi penelitian (Sugiyono, 2016:38).

##### **3.2.1 Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas yang memengaruhi variabel lain sering disebut variabel *independent* dimana memiliki hubungan sebab akibat. Variabel *independent* ialah penyebabnya serta variabel *dependent* berupa akibat. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini disiplin kerja (X1) dan komunikasi kerja (X2).

### **3.2.1.1 Disiplin Kerja (X1)**

Indikator disiplin kerja (Shinta & Siagian, 2020 : 340 ) yakni:

1. Aturan waktu masuk, pulang, dan waktu istirahat.
2. Aturan pakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan.
3. Aturan proses melangsungkan kerja dan berkaitan sektor kerja lain.
4. Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai.

### **3.2.1.2 Komunikasi Kerja (X2)**

Indikator komunikasi kerja (Shinta & Siagian, 2020 : 340 ) yakni:

1. Pemahaman
2. Kecermatan
3. Kreadibilitas
4. Pengawasan
5. Keharmonisan

### **3.2.2 Variabel Terikat (Y)**

Lazimnya disebut dengan variabel terikat dan tidak bisa berdiri sendiri, yaitu variabel yang dipengaruhi/disebabkan variabel *independent* (Sudaryono, 2017:155). Selain itu variabel ini juga kerap berubah. Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan.

#### **3.2.2.1 Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja (Syafitri & Wasiman, 2020 : 109) yakni:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Keakurasian waktu
3. Inisiatif
4. Keahlian
5. Komunikasi

Tertera skala indikator variabel dan data ukuran tertera dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1** Definisi Operasional

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan ialah kerelaan serta kesanggupan guna menaati aturan serta berlaku norma perusahaan (Ginting, 2018: 132).	1. Aturan waktu 2. Aturan pakaian 3. Aturan proses kerja 4. Aturan boleh/tidaknya dikerjakan pegawai	Likert
Komunikasi Kerja (X2)	Komunikasi yakni rangkaian penyaluran informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan melibatkan beragam media yang efektif hingga pesan tadi tersalurkan jelas serta mudah dipahami oleh penerima pesan (I. M. Ginting, 2019: 36 ).	1. Pemahaman 2. Kecermatan 3. Kreadibilitas 4. Pengawasan 5. Keharmonisan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yakni pencapaian hasil akhir yang bisa diamati jika waktunya tiba atau tercermin dari perolehan output/target (Syafitri & Wasiman, 2020: 109)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Keakurasian waktu 3. Inisiatif 4. Keahlian 5. Komunikasi	Likert

**Sumber:** (Ginting, 2018: 132), (I. M. Ginting, 2019: 36 ), (Syafitri & Wasiman, 2020: 109).

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Segolongan orang yang berciri menyerupai di suatu wilayah dan waktu tertentu disebut populasi (Sugiyono, 2012: 80). Berkaitan dengan keterbatasan dan beberapa alasan, peneliti hanya dapat memutuskan sebagian yang ingin dijabarkan, diramalkan dari populasi tersebut. Populasi penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di PT Nok Feudenberg Sealing Technologies yang berjumlah 725 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sektor dari ukuran dan karakteristik populasi dapat disebut sampel. Karena anggota populasi (kelompok yang tidak diketahui) maka guna mencukupi keakuratan hasil kompilasi indeks (Sugiyono, 2012: 81). Jumlah sampel yang diambil berdasar:

$$n = \frac{N}{1 + N(a)^2}$$

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

**Sumber :** (Sanusi, 2016:101)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

a = Presentasi Kelonggaran Ketidakpuasan 5%

$$n = \frac{725}{1 + 725 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{725}{1 + 725 (0,0025)}$$

$n = 257,7$  dibulatkan jadi 258

Jadi perolehan sampel penelitian ini yakni 258 responden.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik penghimpunan ini mencari data primer dan data sekunder. Teknologi penghimpunan data sebagai tonggak keberhasilan penelitian, karena misi terpenting dalam penelitian ialah memperoleh data. Teknik pengumpulan penulis yakni pernyataan yang diutarakan kepada responden berbentuk kuesioner.

##### **3.4.1.1 Kuesioner**

Kuesioner berupa siasat pengelompokan data dengan memerikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tulisan pada responden. Jika peneliti benar-benar mengetahui variabel yang hendak diukur dan variabel yang diidamkan oleh responden, maka kuesioner ialah siasat pengumpulan data terefektif. Selain itu, jika jumlah responden cukup banyak serta kuesioner juga sepadan. Kuesioner terdiri atas pertanyaan atau pernyataan terbuka atau publik, didistribusikan langsung ke responden, ataupun dikirim melalui *email*/internet. Skala likert yang mengantongi standar sebagai berikut:



**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2012: 94)

Adapun rumus menghitung rentang skala yaitu :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.2** Rentang Skala

**Sumber:** (Sugiyono, 2012: 94)

Keterangan: n = total sampel

m = total pilihan jawaban per item

RS = rentang skala

$$RS = \frac{258(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{258(4)}{5}$$

$$RS = \frac{1032}{5}$$

$$RS = 206,4$$

Terlebih dahulu peneliti mencari rentang skala untuk skor yang akan ditentukan dari yang terkecil hingga terbesar. Responden memiliki sampel berjumlah 206 orang dan mempunyai alternatif jawaban berjumlah lima.

**Tabel 3.3** Rentang Skala

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Skor Positif</b>
1	258-464,4	Sangat tidak setuju
2	465,4-671,8	Tidak setuju
3	672,8-879,2	Ragu-ragu
4	880,2-1086,6	Setuju
5	1087,6-1294	Sangat setuju

**Sumber :** Peneliti 2020

### 3.5 Metode Analisis Data

Pemakaian metode ini sangat penting sebab mempunyai arti dan makna yang dapat memecahkan persoalan yang terjadi (Nazir, 2013: 46). (Sanusi, 2016: 115) mengemukakan analisis data yakni penjabaran teknik yang dipakai disebut pengkajian yang bertujuan untuk menganalisis data yang ada beserta pengujiannya. Kegiatan menganalisis data ialah kegiatan mengelompokkan data-data yang sudah dikumpulkan sebelumnya menurut jenis responden dan variabel, menyajikan atau memerikan data setiap variabel, mentabulasi semua data menurut variabel dari semua responden, membuat perhitungan yang bertujuan menjawab dari rumusan masalah serta membuat perhitungan yang bertujuan menguji hipotesis yang telah dibuat.

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Penggunaan metode ini untuk data statistik yang menggunakan analisa dari data yang dikumpul bukan untuk disimpulkan untuk umum karena penggunaanya hanya untuk meneliti dari data gambar dari sampel yang dijadikan bahan lalu membuat kesimpulan yang umum tentang populasi untuk ditarik sebagai sampelnya (Sugiyono, 2012: 147).

## **3.5.2 Uji Kualitas Data**

### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Penelitian menggunakan hasil agar valid dan reliabel haruslah mempunyai syarat mutlak seperti mengetahui bagaimana tingkat ketepatan instrument yang digunakan haruslah dicari nilai  $r$  table dan  $r$  program yang dihasilkan dari SPSSnya. Setelah itu akan terlihat seberapa valid  $r$  hitung  $>$   $r$  table dikatakan valid tetapi apabila berbalik  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka tidak memiliki valid.

### **3.5.2.2 Uji Realibilitas**

Objek yang diukur untuk sebuah penelitian harus mempunyai hasil data yang reliabel dan dapat dipercaya, reliabel dapat dikatakan sebagai alat yang digunakan untuk mengukur obyek beberapa kali maka instrumen dapat dikatakan cukup dipercaya sehingga di definisikan sebagai reabilitas. Digunakan karena jika nilai  $\alpha$  dikatakan lebih besar dari 0,60.

## **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

### **3.5.3.1 Uji Normalitas**

Uji ini haruslah mempunyai distribusi yang normal dan mengikat tiap variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa adanya regresi yang berasumsi nilai eror yang normal atau mendekati. (Ghozali, 2016:160) mengatakan untuk mendistribusi uji normalitas haruslah menggunakan pendistribusian normal karena pada dasarnya uji normalitas tentang bagaimana kenormalan distribusi data dengan dilakukan besaran kolmogrov smimo. Harus memenuhi ciri yakni:

- a. Angka signifikan (SIG) terdapat besarnya dari 0,05 maka datanya berdistribusinya menjadi normal.
- b. Angka signifikan (SIG) terdapat besarnya dari 0,05 maka datanya tidak berdistribusinya menjadi normal.

### **3.5.3.2 Uji Multikolinieritas**

Tujuan uji ini menelusuri apakah regresi dapat diuji dan ditemukan korelasi antara variabel bebas atau di sebut dengan independent. secara umum seharusnya tidak terjadi adanya korelasi. Apabila muncul korelasi berarti tidak terdapat variable orthogonal. Variable portoghonal merupakan nilai yang antara korelasinya sama dengan nol antara dependen dan independen (Ghozali, 2016: 107).

### **3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

(Ghozali, 2016: 97) mengatakan uji heteroskedastisitas ialah uji yang berfungsi dalam menguji apakah pada data ada gejala perbedaan varian dari residual dalam pengkajian sebuah model. Sebuah model mempunyai masalah heteroskedastisitas apabila terdapat atau varian variable pada suatu model yang tidak sama. Jika varian suatu pengkajian ke pengkajian lainnya tidak berubah, dikatakan homoskedastisitas, jika ada perbedaan dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik yakni yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda lazimnya ialah kelanjutan regresi linear sederhana, yakni dengan menambah jumlah variabel bebas. Model analisis memiliki alat guna mencari kaitan variabel *independent* dengan variabel *dependent* yakni antara Disiplin kerja (X1) dan Komunikasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Regresi berganda dapat disimbolkan berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

**Rumus 3.3** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2016: 67)

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Komunikasi Kerja

#### 3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)

Pengukuran sebuah alat untuk mengetahui seberapa jauh variabel yang diteliti diterangkan para variasi variabel dependent merupakan definisi dari koefisien determinasi (Sanusi, 2016: 97). Variabel dependent sangatlah terbatas jika dijelaskan dalam nilai R<sup>2</sup> yang kecil dalam kemampuan variabel independent. Antara nol atau satu merupakan definisi dari nilai koefisien variabel dependent diprediksi jika semua membutuhkan informasi dari nilai yang mendekati.

Penelitian ini didukung oleh alat SPSS variabel yang mengantongi hubungan kuat yaitu variabel terikat dengan variabel bebas yang berarti  $R=1$ , atau jika tidak ada hubungannya bila  $R=0$  mempunyai arti variabel terikat dengan variabel bebas.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1 Uji t

Uji ini bermaksud menelusuri apakah variabel bebas memengaruhi variabel terikat (Sanusi, 2016: 90). Uji T dtuangkan dalam rumus berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.4 Uji T**

**Sumber:** (Sanusi, 2018: 245)

Keterangan :

t = Nilai t<sub>hitung</sub>

r = Korelasi parsial yang ditemukan.

n = Jumlah sampel

Kriteria uji T memiliki yakni:

1. Perolehan T<sub>hitung</sub> > T<sub>table sig</sub> < 0,05 bermakna  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel bebas berpengaruh kepada variabel terikat.
2. Perolehan T<sub>hitung</sub> < T<sub>table sig</sub> > 0,05 bermakna  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya variabel bebas tidak memengaruhi pada variabel terikat.

### 3.5.4.2 Uji F

Uji F ini guna menyadari variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak (Ghozali, 2016: 98).. Rumus guna mencari f hitung yakni:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.5 Uji F}$$

Rumus Hipotesisnya:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilangsungkan di PT NOK Feudenberg Sealing Technologies, yang berlokasi di Jalan Rambutan Lot 501-502, Batamindo Industrial park, Muka Kuning, Kota Batam.

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dimulai pada minggu keempat bulan September 2020 sampai dengan minggu pertama bulan Februari 2021.

