



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT TUNAS BARU LAMPUNG, TBK  
(Studi Kasus Di PT Tunas Baru Lampung, Tbk – PKS 4 Cinta Manis Lama, Banyuasin)**

**Muhammad Deni<sup>1</sup>  
Kemas Welly Angga Permana<sup>2</sup>**

[muhammaddeni1775@gmail.com](mailto:muhammaddeni1775@gmail.com)  
[kemaswelly@unisti.ac.id](mailto:kemaswelly@unisti.ac.id)

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

**Article Info**

Keywords :  
Work Dicipline, Employee Productivity

**Abstract**

*The research was conducted with the aim of knowing the extent of the influence of work discipline on the work productivity of employees of PT Tunas Baru Lampung, Tbk. The sample used in this study were employees of PT Tunas Baru Lampung, Tbk as many as 65 respondents, data and research information obtained from questionnaires/questionnaires. The approach method used by the researcher is a quantitative approach. Meanwhile, for data analysis using simple linear regression analysis and hypothesis testing using the T test. In this case the researcher manages the data calculations with the SPSS for windows 25 program.*

*The results of testing the hypothesis show that the work discipline variable has a positive and significant effect on work productivity. Where from the results of the analysis obtained a simple linear equation as follows  $Y = 11.096 + 0.414 X$ , with the value of the correlation coefficient (R) obtained at 0.723 this shows that there is a positive direction of influence between work discipline on work productivity and the value of the coefficient of determination (Rsquer) is obtained. ) in this study of 0.522 where every 1% increase in the work discipline variable has an effect of 52.2% on employee work productivity and the rest is influenced by other factors not examined in this study. Then the results of the t test obtained the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.297 > 1.67$ ) with a significant value of less than 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ) meaning that the hypothesis shows that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that the research hypothesis shows a positive and significant influence between work discipline variables on the work productivity of PT Tunas Baru Lampung, Tbk - PKS 4 Cinta Manis Lama employees.*

Muhammad Demi<sup>1</sup>  
Kemas Welly Angga Permana<sup>2</sup>

[muhammaddeni1775@gmail.com](mailto:muhammaddeni1775@gmail.com)  
[kemaswelly@unisti.ac.id](mailto:kemaswelly@unisti.ac.id)

**Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol: 10.03.2021**

**PENDAHULUAN**

Di Indonesia perkebunan kelapa sawit sangat berperan aktif dibidang ekonomi maupun sosial karena dengan adanya perkebunan negara dapat memperoleh pendapatan nasional dan devisa negara yang cukup besar. Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar didunia setelah malaysia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi utama hasil perkebunan di indonesia, hal ini didukung oleh struktur tanah dan iklim tropis yang cocok untuk membudidayakannya di nusantara. Dengan keadaan seperti itu indonesia mampu dan telah menjadi produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Hal tersebut terlihat dari data yang diperoleh direktorat jendral perkebunan, pada tahun 2020 menunjukkan bahwa Indonesia mampu menghasilkan produksi sebesar 49.117.260 ton minyak sawit dari total luas lahan keseluruhan baik pemerintah maupun swasta, perkebunan kelapa sawit Indonesia tercatat mencapai 14.996.010 hektar (Direktorat Jendral Perkebunan dan Kementerian Pertanian, 2019)

Industri kelapa sawit mampu memberikan sumbangsinya untuk menambah devisa negara di sektor non migas karena produksi kelapa sawit sendiri dapat digunakan sebagai bahan baku minyak goreng dan oleokimia (bahan kimia yang berasal dari lemak). Perkebunan kelapa sawit pun mampu menghadirkan prestasi-prestasi yang membanggakan dan layak untuk ditiru, dan bergantung pada manajemen sistem pengelolaannya. Kehadiran Perkebunan kelapa sawit merupakan bagian terpenting dari sistem pendapatan keuangan negara. Bukan hanya itu perkembangan perkebunan kelapa sawit pun dapat menekan tingkat pengangguran akibat sulitnya lapangan pekerjaan serta memberi dampak bagi proses pertumbuhan wilayah dengan cepat.

Di dalam sebuah organisasi manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas tinggi perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara efisien dan efektif. Manusia sendiri merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aspek penting didalam perusahaan yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Maka untuk keberlangsungan hidup dan tercapainya suatu keberhasilan terletak pada sumber daya manusianya.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2016), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu daya pikir fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan. Menurut Widodo (dalam Kharis, 2010) sumber daya manusia yang berkualitas ketika mereka mampu untuk menjalankan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan tentu harus mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia adalah sosok yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Hal ini dapat memicu perusahaan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia guna membangun dan menggali sumber daya yang handal dibidangnya. Perencanaan tersebut tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu S.P Hasibuan, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam hal mewujudkan tujuan perusahaan disiplin kerja faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2001:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan diorganisasi. Adanya disiplin kerja pada karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal penting bagi perusahaan untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan pada karyawan. Musnahnya kesadaran akan pentingnya disiplin pada diri karyawan sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas pekerjaan serta berpengaruh keseluruhan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Adanya disiplin kerja disebuah perusahaan atau pun organisasi sangat diharapkan dapat menyongsong karyawan agar semakin produktif, mampu menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi serta patuh pada standar dan aturan perusahaan. Sehingga semua bentuk pelanggaran dapat diatasi bersamaan hal ini kualitas dan kuantitas pekerjaan jadi semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila tenaga kerjanya berkerja secara optimal dan mampu meningkatkan produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang mencapai dengan sumber daya yang digunakan. Pengertian produktivitas dalam suatu perusahaan adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya keterkaitan antara output (hasil karya) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan input (produk) dari seorang tenaga kerja atau karyawan. Menurut Mutiara (2001:20) produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Kontribusi terbesar dalam upaya meningkatkan produktivitas adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang profesional.

PT. Tunas Baru Lampung, Tbk - Pks 4 Cinta Manis lama ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kelapa sawit yang mengelola tandan buah segar hasil sendiri dan diolah menjadi barang minyak kelapa sawit. Berlokasi di Jalan Inpres Desa Cinta Tamis Lama, Kecamatan Banyuasin 1, Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1973 menjadi salah satu anggota kelompok usaha sungai budi yang dibentuk tahun 1974 dan menjadi salah satu perintis industri pertanian diindonesia. Pada awal tahun 1970 PT Tunas Baru Lampung, Tbk mulai beroperasi dilampung, perseroan mulai berkembang menjadi salah satu produsen minyak goreng terbesar dan termurah. PT Tunas Baru Lampung, Tbk pertama kali terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 14 Februari 2000 dan pada tahun yang sama persero meningkatkan kapasitas pabrik penyulingan dan pabrik CPO kedua di Lampung. Dan pada tahun 2004 persero memiliki baprik ketiga yang berada masih diwilayah Lampung. Sementara untuk meningkatkan kapasitas produksi persero mendirikan pabrik CPO keempatnya pada tahun 2011 dikawasan banyuasin. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan pabrik kelapa sawit 4 (PKS 4) PT Tunas Baru Lampung, Tbk dapat dilihat dari tingkat absensinya sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Absensi Kehadiran Karyawan**  
**PT Tunas Baru Lampung, tbk – Pks 4 Cinta Manis Lama**  
**Selama bulan Juli s/d Desember 2020**

| No | Bulan     | Jumlah karyawan | Absensi |    |    |        | Datang terlambat | Pulang cepat |
|----|-----------|-----------------|---------|----|----|--------|------------------|--------------|
|    |           |                 | S       | A  | I  | Jumlah |                  |              |
| 1  | Juli      | 186             | 8       | 11 | 14 | 33     | 23               | 21           |
| 2  | Agustus   | 186             | 15      | 9  | 12 | 36     | 18               | 19           |
| 3  | September | 186             | 6       | 14 | 9  | 29     | 22               | 16           |
| 4  | Oktober   | 186             | 13      | 8  | 14 | 35     | 11               | 18           |
| 5  | November  | 186             | 11      | 9  | 10 | 30     | 20               | 14           |
| 6  | Desember  | 186             | 5       | 13 | 16 | 34     | 27               | 17           |

Sumber : PT Tunas Baru Lampung, tbk–Pks 4 Cinta Manis Lama, 2020.

PT Tunas Baru Lampung, Tbk merupakan perusahaan yang terbilang besar namun berdasarkan data diatas, selama bulan Juli sampai Desember 2020 menjelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan dan ketepatan waktu datang dan pulang kerja mengalami fluktuatif, yang mana diketahui bahwa tiap bulannya masih saja dijumpai karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan, disertai dengan datang dan pulang lebih awal hal tersebut diperkuat juga dari observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara bersama bapak Riski bagian personalia perusahaan mengatakan bahwa perusahaan masih mengalami beberapa masalah salah satunya adalah mengenai kedisiplinan kerja. Terlihat dari beberapa fenomena karyawan yang masih suka absen tidak masuk, bahkan masih suka dijumpai karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir serta masih santai ketika jam istirahat berlalu akibatnya pekerjaan tertunda dan menjadi tumpang tindih. Kondisi ini jika dibiarkan terus-menerus akan berdampak pada turunnya produktivitas kerja pada masing-masing karyawan yang ada. Kondisi tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan perusahaan. Kuantitas pekerjaan yang seharusnya tercapai tetapi tidak dicapai targetnya. Kuantitas karyawan yang tidak sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada, sehingga ada beberapa karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap. Kondisi seperti ini juga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai pada waktunya. Masalah–masalah diatas juga membuat semangat kerja pada diri karyawan menurun ditandai dengan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterima dan karyawan sering jatuh sakit karena kuantitas pekerjaan yang diberikan tidak sesuai.

Rumusan permasalahan yang menjadi fokus perhatian dalam hal ini yaitu: Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk?.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin berasal dari bahasa latin “*disicipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dari defenisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi formal maupun non formal.

## **Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

### **1. Disiplin Preventif**

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Dicipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dicegah kemungkinankemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standart yang ditentukan.

### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*)

### **3. Disiplin Progresif**

Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

## **Produktivitas Kerja**

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *productive* yang artinya menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or kreate, creative* yang artinya kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu karena dalam organisasi yang kreatif. Produktivitas kerja yang dihasilkan adalah wujud dari tujuannya. Jadi, produktivitas sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan sumber kekuatan untuk menghasilkan barang atau jasa. Peningkatan produktivitas kerja juga bisa berdampak terhadap peningkatan standar hidup. Secara umum, produkvtitas kerja diartikan sebagai hubungan keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya.

## **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari diri sendiri karyawan tersebut, lingkungan organisasi maupun kebijakan dari pemerintah secara keseluruhan. Untuk itu, organisasi wajib memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan agar upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa berjalan sesuai target.

## **Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengukuran produktivitas kerja adalah salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai acuan untuk melihat seberap besar produktivitas kerja pada waktu yang lalu dengan melihat beberapa kekurangan-kekurangan yang ada untuk diperbaiki dimasa mendatang, sehingga produktivitas kerja pada waktu mendatang bisa meningkat. pemilihan cara pengukuran produktivitas tergantung pada jenis faktor-faktor masukan dan keluaran dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2016), mengemukakan cara pengukuran produktivitas kerja karyawan ialah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{O}{N \times H}$$

Keterangan:

O = Output atau hasil

N = Jam/hari kerja nyata

H = Jumlah tenaga kerja

Menurut Sukanto Reksohadiprodjo (2012) pengukuran produktivitas kerja karyawan ialah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja Karyawan} = \frac{\text{Hasil Kerja Yang Sebenarnya}}{\text{Jumlah Jam (Orang yang Sebenarnya)}}$$

Produktivitas kerja karyawan dinilai jauh lebih tinggi, bila mampu menghasilkan produk barang/jasa yang lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat atau sama. Sehingga dengan hasil produksi yang jauh semakin banyak maka memungkinkan seorang karyawan mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Dari pendapat-pendapat diatas bisa diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan keluaran. Sementara ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya merupakan ratio yang berkaitan dengan keluaran (barang/jasa) terdapat satu atau lebih dari masukan yang menghasilkan input.

## **Karyawan**

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil tersebut sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarian. Senada dengan hal tersebut menurut undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang pokok tenaga kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif-kuantitatif, Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel yang diteliti, yaitu pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk Pks 4 Cinta Manis Lama.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiono, 2005). Berdasarkan penjelasan diatas, teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara, observasi dokumen, dan kuesioner.

### **1. Wawancara**

Menurut Esterberbarg dalam Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan tau makna dalam topik tertentu.

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengambil data primer yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

2. Observasi dokumen

Observasi dokumen dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari pihak personalia perusahaan PT Tunas Baru Lampung, Tbk berupa sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, absensi, struktur perusahaan dan gambaran umum perusahaan atau pun profil perusahaan.

3. Kuesioner

Menurut (Sugiono, 2005) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk menilai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Validasi**

Uji validasi digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan, sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuisisioner adalah hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuisisioner. Ukuran valid tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat dari output SPSS berupa nilai item total statistik masing-masing butir angket/kuisisioner.

Suatu angket/kuisisioner penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau sinifikasi 5% ( $p = 0.05$ ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena itu untuk  $N = 65$  berdasarkan tabel  $r_{tabel}$  untuk  $df = 50 - 100$ , maka derajat bebasnya adalah  $N - 2 = 65 - 2 = 63$ . Nilai  $r_{tabel}$  dua arah pada  $df = 63$  dan  $p = 0.05$  adalah 0.2441. Hasil output SPSS versi 25.0 yang diperoleh untuk disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel            | Item               | Correted item total correlation ( r hitung) | r table | Keterangan   |
|---------------------|--------------------|---|---------|--------------|
| Disiplin Kerja      | Pertanyaan 1 (x1)  | 0.783                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 2 (x2)  | 0.786                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 3 (x3)  | 0.798                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 4 (x4)  | 0.774                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 5 (x5)  | 0.835                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 6 (x6)  | 0.691                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 7 (x7)  | 0.774                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 8 (x8)  | 0.841                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 9 (x9)  | 0.746                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 10 (y1) | 0.837                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 11 (y2) | 0.761                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
| Produktivitas Kerja | Pertanyaan 12 (x3) | 0.797                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 13 (x4) | 0.724                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 14 (x5) | 0.722                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |
|                     | Pertanyaan 15 (x6) | 0.754                                       | 0.2441  | <b>Valid</b> |

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan output data pada tabel 4.5 dan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir angket/kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini mengenai variabel disiplin kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk – Pks 4 dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

Standar yang digunakan dalam menentukan reliable atau tidaknya intrumen penelitian, salah satunya dengan melihat atau membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikasi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode alpha cronbach maka  $r_{hitung}$  akan diwakilkan oleh nilai alpha. Suatu angket/kuisisioner dapat dikatakan reliable apabila memiliki kehandalan alpha > 0.60. Jika nilai alpha semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Adapun tingkat reliabilitas angket/kuisisioner variabel disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Realibilitas**

| Variabel               | Cronbach Alpha | N of Iteam | Keterangan |
|------------------------|----------------|------------|------------|
| Disiplin Kerja (x)     | 0.874          | 9          | Reliabel   |
| Produktivitas Kerja(y) | 0.841          | 6          | Reliable   |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021.

Dari hasil pengolahan output diatas menunjukkan nilai alpha cronbach untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 0.874 dengan jumlah pertanyaan 9 item dan untuk variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0.841 dengan jumlah pertanyaan 6 item, yang artinya setiap variabel memiliki nilai alpha cronbach > 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian disetiap angket/kuisisioner dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana karena variabel bebas (X) yang diteliti untuk meramalkan nilai variabel terkait (Y) dan digunakan karna hanya terdapat satu variabel bebas.

Berikut ini tabel hasil uji regresi linier sederhana yang diperoleh dari hasil output data menggunakan SPSS 25.0:

**Tabel. 4**  
**Hasil Uji Linier Sederhana**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1                         |                             |            |                           |      |      |
|                           | (Constant)                  | 11.096     | 2.134                     |      | .000 |
|                           | Disiplin Kerja (x)          | .414       | .050                      | .723 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (y)

Sumber :Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Dari tabel 4.7 diatas diperoleh nilai konstanta (a) adalah 11.096, sedangkan nilai disiplin kerja (b) adalah 0.414 sehingga persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$= 11.096 + 0.414x$$

Konstanta sebesar 11.096 yang berarti nilai konsisten variabel produktivitas kerja sebesar 11.096, koefisien regresi Disiplin kerja (X) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0.414 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai disiplin kerja maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0.414. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas adalah sebesar  $0.000 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT Tunas Baru Lampung, Tbk.

### Uji Hipotesis Uji t (T-test)

Uji T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terkait. Apabila nilai signifikan (sig)  $< 0.05$  maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Nilai  $t_{tabel}$  dengan alpha 5% dan jumlah sampel dikurangi jumlah variabel yang digunakan  $t_{tabel}$  sebesar 1.670. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T (T test):

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T (T-Test)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         |                             |            |                           |       |      |
| (Constant)                | 11.096                      | 2.134      |                           | 5.199 | .000 |
| Disiplin Kerja (x)        | .414                        | .050       | .723                      | 8.297 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (y)

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Dari data tabel 4.10 diatas diketahui bahwa uji t memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.297. Pada derajat bebas (df) =  $N - 2 = 65 - 2 = 63$ , maka ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.297 > 1.67$ ), dengan nilai signifikan variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai yang lebih kecil dari 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ). Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0.05$ , sehingga hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### PEMBAHASAN

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel X yang mana indikator penelitian dijadikan tolak ukur dalam pembuatan pertanyaan/ kuisioner. Penelitian ini dilakukan terhadap 65 responden/karyawan. Pada uji instrument data berdasarkan output dari SPSS versi 25.0. Dari uji validasi data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa setiap

butir pertanyaan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dalam tabel 4.5 yang menunjukkan bahwa disetiap butir pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Begitupun dengan uji reliabilitas data dengan menggunakan metode alpha cronbach yang mana  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai alpha (0.60). Pada uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa setiap pertanyaan disiplin kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai  $\alpha > 0.60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan, dinyatakan reliable serta layak untuk digunakan, hal ini dibuktikan oleh tabel 4.6.

Berdasarkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana diperoleh persamaan linier hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan yaitu  $Y = 11.096 + 0.414x$ . Pada uji regresi linier sederhana diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.723, hal ini menunjukkan arah hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk memiliki hubungan yang positif. Sementara untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai hubungan sebesar 0.522 dan menunjukkan pola perkebang antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 52.2%. Artinya pengaruh kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 52.2% dan termasuk kategori kuat sementara sisanya dipengaruhi oleh indikator variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Telah dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan diperoleh hasil dari output SPSS versi 25.0. Diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan 0.000 artinya nilai sig lebih kecil dari alpha 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ), Dengan demikian hipotesis menjelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk – Pks 4.

Dilihat dari hasil penelitian diatas maka penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Onny Siagian tahun 2021 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional dengan menunjukkan hasil persamaan regresi  $Y = 8,570 + 0,804 X$  dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $14,11636 > 1,65895$ ), maka hal ini menentukan bahwa  $H_0$  ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail Usman pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Java Di Botang dengan penelitian yang menunjukkan hasil persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut  $Y = 17,461 + 2410$ . Dengan nilai korelasi sebesar 0.322 atau 32,2% dan diperoleh nilai R squer sebesar 0,104 artinya variabel disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 10,4% terhadap produktivitas kerja, serta memperoleh nilai sig  $t_{hitung}$   $0,031 < sig$  a 0,05 maka disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Java Bontang.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhwan Siti Puryandi pada tahun 2019 berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT Bank Jateng Cabang Pemalang. Berdasarkan uji t yang dilakukan bahwa setiap variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Claudia Santoni I Wayan Suana tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan di PT Tunas Baru Lampung, Tbk memiliki tingkat disiplin kerja yang sudah tergolong baik namun masih ada beberapa karyawan yang belum menjalankan semua aturan perusahaan, hal ini tentunya perlu dilakukannya perbaikan. Dalam hal ini juga diperlukan penekan-penekanan kepada pegawai tentang disiplin kerja karena dengan adanya hal tersebut akan memberikan banyak manfaat bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan sehingga menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien dan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin guna keberlangsungan hidup perusahaan yang jauh lebih baik lagi dan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian, maka peneliti menarik simpulan bahwa Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk – Pks 4. Hal ini ditunjukkan pada persamaan analisis regresi linier sederhana ( $Y = 11.096 + 0.414 X$ ) dengan hasil konstanta sebesar 11.096 sedangkan koefisien regresi sebesar 0.414. Artinya hasil menunjukkan bahwa arah pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdul, Racman. Saleh. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Indo Java Semarang*.
- Abdulrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Baru
- Bahri. (2008). *Konsep Dan Definisi Konseptual*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Cholih, Abdul. (2011). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendika.
- Dharma, Agus. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Andi.
- Hadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2004). *Manajemen, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Fayol. (2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elax Meda.
- Ismail, U. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Java Di Bontang*. E-Jurnal Administrasi Bisnis .
- Kartono, Kartini. (2001). *Pathologi Sosial I*. Bandung: Alumni.
- Khari, Abdul. (2010). "*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT Avia Avian*". Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN".  
"<http://www.google.com/url?sa=t&HYPERLINK>
- Kussriyanto, Bambang. (2013). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Kencana
- Moenir, A. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mutiara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Nursalam. (2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi Tesis Dan Instrumen Penelitian Keperawatan*: Jakarta: Salemba Medika
- Pertanian, Direktorat. Jendral. (2019). *Statistik Perkebunan Indonesia 2018-2020, Tree Crop Estate Statistic Of Indonesia 2018-2020*. Jakarta: Sekretariat Direktorat Jendral Perkebunan/ Direktorat Jendral Perkebunan/ Kementerian Pertanian.
- Puryandani, M. S. (2019). *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT Bank Jateng Cabang Pemalang*. Jurnal Magisma .
- Ravianto. (2011). *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko. (2012). *Organisasi : Teori Struktur Dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robin. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ke-3*. Bandung: CV Bandar Maju.
- Siagian. (2005). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Siagian, A. O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS .
- Soedarjadi. (2009). *Hak Dan Kewajiban Pekerja Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Suana, N. P. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung*. E-Jurnal Manajemen Unud .
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Sudrimurawar. (2006). *Kepemimpinan Peran Serta Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grub.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suprihanto. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka, Karunika
- Syadam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Umar, Husein. (2002). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, Pasal 1 Tentang Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan Pada Pasal 59 ayat 1 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 48 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Tenaga Kerja Honorer.
- Peraturan Dirjen Pajak Nomor: Per- 31/PJ/2009 Tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pph Pasal 21 dan/atau Pph pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa Dan Kegiatan Orang Pribadi Dalam Bab I Pasal 1 Poin Ke-10 Tentang Pegawai Tetap.
- Wahyudi. (2012). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wawancara bersama bapak Riski selaku Bagian Personalia, PT Tunas Baru Lampung, Tbk Pks 4 . Mengenai Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk-Pks 4 Cinta Manis Lama. Pada Tanggal 3 Februari 2021.