

**PENGARUH SANGSI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PANEN PADA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA III KANAS SUMATERA UTARA**

**Jonni Pranata Sitanggang<sup>1</sup>, Danang manumono<sup>2</sup>, listyani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui 1) Macam – macam sangsi dan penghargaan 2) Mengetahui pengaruh sangsi dan penghargaan (*reward*) terhadap disiplin kerja karyawan, Penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan, Kecamatan Bilah Hulu, Kabupaten Labuhan Batu. Pengumpulan data dilakukan pada 22 juni – 16 juli 2016 dengan metode *Purposive sampling*. Karyawan panen berjumlah 89 yang ditentukan secara *snowball sampling* dengan kriteria masa kerja lebih dari 2 tahun, total 9 afdeling. Hasil penelitian 1) Jenis-jenis dari sangsi adalah sangsi berupa denda, surat peringatan, penundaan kenaikan gaji/golongan, pemberhentian sementara dan pemutusan hubungan kerja karyawan, jenis-jenis penghargaan adalah bonus, THR, tunjangan anak dan istri, tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan, 2) Hasil analisis sangsi dan penghargaan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

**Kata Kunci** : Sangsi, Penghargaan, Disiplin Kerja, PTPN III KANAS

**PENDAHULUAN**

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma – norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab (Sinuraya, 2007). Banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama sikap disiplin karyawan dalam suatu perusahaan, untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan atasan kepada masing – masing karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah bagaimana *reward* dan *punishment* yang dilakukan terhadap karyawan yang ada dalam perusahaan.

Penerapan *reward* dan *punishment* yang dilakukan perusahaan untuk menghindari maupun mengurangi tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan, maka dari itu diperlukan sistem pengendalian manajemen yang tepat agar setiap kinerja yang di lakukan oleh karyawan berdampak langsung terhadap produktivitas yang di hasilkan.

Kedisiplinan berupa pemberian sangsi (*punishment*) yang di tetapkan oleh perusahaan merupakan tindakan untuk pengembangan sumber daya manusia atas kesalahan yang menyalahgunai aturan yang berlaku seperti

ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan alat perlindungan diri, output yang di hasilkan, dan kriteria buah yang di hasilkan. Dengan adanya pemberian sangsi yang berlaku bagi karyawan diharapkan dapat meminilkan tingkat kesalahan yang di lakukan oleh setiap individu karyawan.

Sementara itu kedisiplinan berupa pemberian penghargaan (*reward*) diharapkan dapat memacu kinerja karyawan dan memberikan kesan yang menyenangkan karyawan sehingga termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan sebelumnya, semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik.

Fenomena rendahnya tingkat penghargaan yang di terima karyawan pada perusahaan akan dapat dilihat dari adanya indikasi antara lain menurunnya semangat kerja karyawan, karyawan punya kemampuan tetapi tidak bergairah untuk bekerja, rendahnya tingkat disiplin, tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai atas prestasi kerja

dan adanya kecenderungan tidak mematuhi ketentuan atau perintah.

Secara umum diyakini bahwa diharapkan dari pelaksanaan *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan berdampak pada keuntungan perusahaan tersebut. Pengukuran atau penilaian *reward* dan *punishment* karyawan merupakan salah satu pengukuran terhadap produktivitas, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Produktivitas karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau kurang. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut pengukuran ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan atau balas jasa (kompensasi) nya dinaikkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT PERKEBUNAN NUSANTARA III Kebun Aek Nabara Selatan (KANAS), Kecamatan Bilah Hulu, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara, 22 Juni – 16 Juli 2016.

### **Metode Dasar**

#### 1. Metode Dasar

Penelitian ini memakai metode analisis regresi berganda dan hasil penelitian ditekankan pada pengaruh model variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 2. Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara Purposive Sampling yaitu penentuan daerah penelitian secara sengaja dengan pertimbangan – pertimbangan tertentu. Penentuan lokasi penelitian ditentukan dengan mengambil sampel di setiap afdeling yang berada di kebun yang menjadi lokasi perkebunan.

### **Metode Penentuan Sampling**

Dalam pemilihan sampel untuk responden karyawan panen di perusahaan dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang di peroleh nantinya bisa lebih representatif, dengan metode *snowball sampling* yaitu peneliti mengidentifikasi responden yang memiliki masa kerja > 2 tahun dan mampu baca tulis agar mendapat jawaban yang logis, jumlah sampel sebanyak 89 responden yang tersebar pada 9 afdeling di kebun KANAS.

### **Konseptualisasi Variabel**

1. Basis panen merupakan salah satu syarat kepada tiap-tiap pemanen dalam memenuhi standar atau Jumlah kg tandan yang harus diselesaikan dalam satu hari kerja.
2. Tepat waktu merupakan tujuan dalam penentuan penyediaan produksi dalam satu hari rotasi kerja.
3. Pengawasan merupakan bentuk ukuran suatu kinerja pemanen yang menentukan unsur pencapaian hasil kerja.
4. Teguran merupakan bentuk peringatan yang di berlakukan oleh perusahaan guna mengurangi adanya kesalahan dalam kegiatan operasional perusahaan
5. Apd (alat pelindung diri) adalah kelengkapan yang wajib digunakan oleh karyawan panen saat bekerja guna mengurangi resiko kesalahan kerja seperti helm, sarung tangan, sepatu boots dan kacamata.
6. Lama Kerja pada suatu perusahaan perkebunan adalah dasar tolak ukur tingkat kepuasan karyawan atas kepemimpinan manajerial perkebunan.
7. Umur merupakan satu satuan waktu bagi setiap karyawan panen dalam mengukur keberadaannya.
8. Pendidikan karyawan merupakan faktor penentu sebuah keterampilan untuk menghasilkan dalam satu harian waktu produksi.
9. Gaji merupakan upah yang di berikan oleh perusahaan perkebunan kepada karyawan

panen dalam bentuk angka dalam waktu-waktu tertentu.

10. Bonus merupakan nilai uang di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan dalam periode tertentu atas hasil positif dari pencapaian produksi
11. Promosi merupakan bentuk motivasi perusahaan perkebunan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk kenaikan pangkat atau jabatan.
12. Motivasi diberikan untuk menjelaskan ketekunan karyawan dalam mencapai suatu tujuan bersama-sama.

#### **Jenis Data yang Di ambil**

1. Data Primer  
Data yang diambil atau diperoleh secara langsung melalui kuesioner dan wawancara
2. Data Sekunder  
Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen dokumen dan arsip-arsip dari PT. Perkebunan Nusantara III KANAS yang berhubungan dengan masalah sangsi, penghargaan dan disiplin kerja karyawan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Dilihat dari sumbernya, penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III, yaitu wawancara dan kuesioner. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu studi pustaka dan data dari perusahaan tersebut

#### **Metode Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan perhitungan statistik. Berikut analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Analisis Regresi Disiplin Kerja

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara Sangsi (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y), digunakan metode

analisis regresi berganda yang dibantu dengan program Shazam, rumus yang di gunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Dimana :

- Y = Disiplin kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi berganda
- X1 = Basis
- X2 = Tepat Waktu
- X3 = Pengawasan
- X4 = Teguran
- X5 = APD (Alat Pelindung Diri)
- X6 = Sangsi
- X7 = Penghargaan
- e = Error

Untuk diketahui bahwa pada analisis regresi berganda menggunakan Dummy Variabel yang merupakan variabel bersifat kualitatif seperti (Basis, Tepat Waktu, Pengawasan, Teguran, APD, Sangsi dan Penghargaan), analisis ini mengkategorikan pengaruh terhadap variabel terikatnya. Adapun peskoran mempunyai dua nilai 1 dan 0, untuk itu penilaian pada setiap variabel adalah berikut, Basis (1) dan tidak Basis (0), Tepat Waktu (1) dan tidak Tepat Waktu (0), Pengawasan (1), Teguran (1) dan tidak ditegur (0), APD (1) dan tidak pakai APD (0), Sangsi (1) dan tidak mendapatkan sangsi (0), penghargaan (1) dan tidak mendapatkan penghargaan (0). Untuk mengetahui kebenaran hipotesis, signifikan atau dapat diterima dengan positif, maka dapat dilihat pengujian hipotesis penelitian antara variabel bebas dengan variabel terikatnya, berikut ini :

- a. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square (R<sup>2</sup>).

- b. Uji – F

Uji model atau uji - F digunakan untuk menguji / mengetahui apakah model

regresi dapat digunakan atau tidak dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% ,maka pada model tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh nyata atau model ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha$  5%, maka pada model terdapat variabel bebas berpengaruh nyata atau model dapat di terima.

c. Uji – t

Jika model dapat di terima atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka untuk menguji variabel dependen yang berpengaruh nyata dilakukan dengan uji t secara parsial dengan hipotesis :

- 1)  $H_0 : \beta_i = 0$  jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  artinya menerima  $H_1$

- 2)  $H_1 : \beta_i \neq 0$  jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  artinya menolak  $H_0$
- 3) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka pada model terdapat pengaruh atau dapat diterima.
- 4) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka pada model tidak terdapat pengaruh atau ditolak

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini Peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 8 lembar dan kembali semuanya. Pada bagian ini dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang memberikan jawaban kuisisioner yang meliputi usia, lama bekerja, pendidikan terakhir.

Tabel 5.3. Karakteristik Usia

Jenis Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 25 tahun	13	14,6 %
26 – 30 tahun	66	74,2%
31 – 35 tahun	10	11,2 %
<b>Jumlah</b>	<b>89</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 5.4. Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
2 – 5 tahun	77	86,5 %
6 – 10 tahun	12	13,5 %
<b>Jumlah</b>	<b>89</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 5.3 menunjukkan kriteria responden berdasarkan usia dibagi kedalam kategori kurang dari 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Peneliti menggunakan umur 35 tahun menjadi batas responden dikarenakan jumlah tersebut berada ditengah-tengah antara masa pensiun karyawan yakni 55 tahun untuk karyawan tetap, dari tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang usianya dibawah 30 tahun yang merupakan para karyawan baru yang belum memasuki masa pesiun, atau bisa dikatakan diangkat melalui rekrutmen oleh perusahaan, sementara itu usia diatas 30 tahun merupakan reponden yang sedikit dikarenakan memasuki usia produktif karyawan dalam mencapai target dari perusahaan.

Tabel 5.4 menunjukkan kriteria responden berdasarkan lama bekerja Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi dua kategori yakni 2-5 tahun dan 6-10 tahun. Asumsi peneliti jika karyawan telah lebih dari 2 tahun bekerja maka karyawan tersebut akan mengetahui dengan baik mengenai budaya dan operasional kebun tersebut sedangkan karyawan dengan masa keseluruhan kurang dari 2 tahun cukup mengetahui dengan baik budaya operasional kebun. Jumlah responden terbanyak yakni pada masa kerja 2-5 tahun ini dikarenakan karna di perusahaan tersebut melakukan rekrutmen besar-besaran pada tahun 2012.

Tabel 5.5. Karakteristik Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SD	3	3%
SMP	24	27 %
SMA	62	70 %
<b>Jumlah</b>	<b>89</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 5.5. menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari Pendidikan dikategorikan pada tiga bagian yakni SD, SMP, SMA diketahui bahwa responden terbanyak memiliki jenjang pendidikan SMA atau Sederajat sedangkan responden dengan jenjang pendidikan SD sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pendidikan karyawan ternyata sebagian besar masih berpendidikan SMA atau Sederajat hal ini

dikarenakan cara berfikir yang logis dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjadi tolak ukur bagi perusahaan sementara itu pada jenjang SD dan SMP merupakan karyawan yang dominan sudah lama bekerja melalui buruh harian lepas yang diangkat menjadi karyawan tetap di bagian panen.

**Jenis – Jenis Sangsi dan Penghargaan**

1. Jenis – Jenis Sangsi
  - a. Sangsi Disiplin Berupa Denda

Tabel 5.6 Sangsi Denda

<b>No</b>	<b>Jenis - Jenis</b>	<b>Denda (Rp)</b>	<b>Responden Penerima (orang)</b>	<b>Responden Belum Pernah Menerima (orang)</b>
1	Memotong TBS mentah	5.000 per TBS	46	43
2	Meninggalkan buah matang	5.000 per TBS	15	74
3	Tidak mengutip brondolan	1.500 per Kg	65	24
4	Tidak mengangkut TBS matang ke TPH	3.000 per TBS	18	71
5	Tidak menyusun pelepah	1.000 per blok	31	58

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 5.6. menunjukkan beberapa responden yang pernah terkena sangsi denda berupa uang sangat dominan, adapun beberapa alasan yang menjadi penyebab responden terkena denda adalah kecilnya besaran denda, kurangnya pengertian mengenai penerapan sangsi yang berlaku dan kurangnya pengawasan serta teguran dari staf dan mandor yang bertugas.

b. Sangsi Sedang

Tabel 5.7. menunjukkan beberapa responden yang pernah menerima dan

belum pernah menerima sangsi disiplin sedang, yang mana sangsi ini dikenakan atas pelanggaran terhadap prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karna lalai atau kurang memperhatikan setiap pekerjaan dalam pemanenan, ini juga dilatarbelakangi atas sangsi disiplin ringan yang sering berulang dilakukan oleh responden sehingga mendapatkan sangsi disiplin sedang.

c. Sangsi Berat

Tabel 5.7 Sangsi Sedang

No	Jenis Sangsi Sedang	Responden Penerima (orang)	Responden Belum Pernah Menerima (orang)
1	Surat Peringatan	15	74
2	Penundaan kenaikan gaji	3	86
3	Penundaan kenaikan golongan	7	82

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 5.8 Sangsi Berat

No	Jenis Sangsi Berat	Responden Penerima (orang)	Responden Belum Pernah Menerima (orang)
1	Pemberhentian sementara (Skorsing)	8	81
2	Pemutusan hubungan kerja (PHK)	0	89

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 5.8. menunjukkan beberapa responden yang pernah menerima dan belum pernah menerima sangsi disiplin berat, sangsi ini dikenakan kepada karyawan yang berdasarkan penilaian oleh

mandor dan asisten merugikan terhadap operasional kebun, sejauh ini peneliti belum menemukan karyawan yang terkena PHK oleh perusahaan.

2. Jenis – Jenis Penghargaan

Tabel 5.9 Jenis-Jenis Penghargaan

No	Penghargaan	Responden Penerima (orang)	Responden belum menerima (orang)
1	Peningkatan golongan	38	51
2	Bonus	89	0
3	Tunjangan anak dan istri	89	0
4	Tunjangan Hari Raya	89	0
5	Tunjangan Hari Tua	0	89
6	Jaminan kesehatan	32	57

Sumber : Analisis Data Primer

Tabel 5.9. menjelaskan bahwa jenis jenis penghargaan yang diberikan dan belum diberikan kepada setiap responden, adapun penghargaan ini memiliki alasan sebagai kebanggaan tersendiri apabila sudah menerimanya. Sebagian besar responden memiliki harapan berupa penambahan nominal bonus, kemudian golongan yang meningkat dengan cepat agar sejalan dengan peningkatan gaji. Selain itu harapan-harapan lain dapat dijelaskan seperti pelayanan kesehatan yang baik dan penyediaan fasilitas kerja yang bagus, sehingga karyawan termotivasi bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan penjelasan responden, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar

responden mengharapkan penghargaan tersebut.

**Hasil Analisis Rergresi Berganda**  
Koefisien Determinan

Korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat cukup rendah karena  $R^2 = 0,2160$  (21,6%), ini membuktikan bahwa data ini kurang baik dan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Uji – F

Nilai Fstatistic 2,939, sementara itu Ftabel 2,32. Hasil ini membuktikan ada berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan.

Tabel 5.10. Hasil Analisis Regresi

Dependent Variable : Disiplin Kerja					
Sample : 1, 89					
Included Observations : 89					
Current Par : 2000					
Variable Name	Estimated Coefficient	Standart Error	T - Ratio	Sig	
				P-value	Corr
CONSTANT	3,626	0,308	11,47	0,000	0,259
BSS	0,310	0,167	1,853	0,067*	0,163
TPTWKT	0,245	0,163	1,503	0,137	0,272
PNGWSN	0,408	0,158	2,574	0,012**	0,023
TGRN	0,359	0,171	0,209	0,835	0,027
APD	0,289	0,116	0,249	0,804	0,766
SGSI	0,414	0,176	0,418	0,545	0,128
PGHRGAN	0,528	0,174	0,550	0,131	0,231
R-suared	0,2160	Means	Dependent var	3,7199	
Adjusted R-squared	0,2089	Sum Square		1370,6	
Sum of squared	43,392	DF		7	
Log of the likelihood	-93,112	Mean Square		1,512	
Durbin-Watson stat	1,6717	F statistic		2,930	

Sumber : Analisis Data Sekunder

Keterangan : (\*) signifikan pada  $\alpha = 10$

(\*\*) signifikan pada  $\alpha = 5 \%$

Adapun hasil uji analisis untuk masing – masing variabel independen merupakan batas kritis untuk menolak atau menerima hipotesis dengan nilai thitung : 1,663.

a. Basis (P Value  $0,067 < \alpha 0,10$ )

Basis berpengaruh secara positif terhadap Disiplin kerja karyawan, Basis panen yang harus dicapai seorang pemanen adalah 120 janjang pada hari biasa, sedangkan pada hari Jumat 90 janjang. Adapun premi siap borong merupakan premi yang diberikan kepada pemanen apabila sudah mencapai basis, sedangkan premi lebih borong diberikan kepada pemanen jika pemanen melebihi basis yang sudah ditentukan pada hari tersebut, beberpa pemanen dapat tidak dapat mencapai basis panen yang ditentukan, Hal ini dipengaruhi oleh angka kerapatan panen yang kadang tidak menentu serta kesulitan pemanen pada areal produksi yang banyak tidak rata, selain itu hal lain adalah besarnya basis perhari yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tepat Waktu (P Value  $0,137 > \alpha 0,10$ )

Tepat Waktu tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan, Berbicara soal disiplin biasanya dikaitkan dengan pemenuhan aturan, terutama sekali pemanfaatan waktu. karyawan disebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat pada waktunya. Dalam hal ini karyawan kurang dalam memenuhi kebutuhan yang ditugaskan oleh perusahaan itu disebabkan masih banyaknya karyawan yang datang dan pulang sesuka hati ketika jam kerja, selain itu karyawan kurang patuh dalam memenuhi basis dalam waktu yang telah ditentukan oeh perusahaan.

c. Pengawasan (P Value  $0,012 < \alpha 0,05$ )

Pengawasan mempunyai pengaruh yang positif Disiplin kerja karyawan. Salah satu proses operasional yang penting dalam aspek produksi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah dengan pengawasan produksi, Kegiatan-kegiatan Pengawasan panen yang dilakukan antara

lain yaitu pengawasan angka kerapatan buah (AKP) dan penghitungan bunga buah (PBB), pengawasan panen, kap inspeksi, pengawasan penyortiran buah sawit, dalam hal ini pengawasan karyawan yang melanggar baik menurunkan buah mentah, brondolan tidak dikutip, buah matang tidak dipanen dan lain-lain sudah cukup baik dilakukan oleh mandor panen.

d. Teguran (P Value  $0,835 > \alpha 0,10$ )

Teguran tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan, dalam hal ini penerapan sangsi melalui teguran dari mandor dan juga asisten kurang untuk di patuhi oleh karyawan panen disisi lain mandor dan asisten selalu memberi solusi yang dapat dilakukan untuk perbaikan selanjutnya, membuat kesepakatan, dan membuat batas waktu atas kesalahan yang dibuat oleh karyawan agar tidak mengulangnya lagi, namun banyak yang diantaranya tetap tidak mematuhi peraturan oleh perusahaan setelah di berikan teguran.

e. APD (P Value  $0,804 > \alpha 0,10$ )

APD mempunyai tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan, kebijakan manajemen dalam implementasi K3 agar pekerja bekerja sesuai dengan instruksi yang sudah ditetapkan sehingga kecelakaan atau kesalahan kerja untuk selalu menggunakan APD dalam bekerja, tidak berpengaruhnya APD seperti helm, sepatu, kacamata dan sarung tangan itu dikarenakan adanya ketidaknyamanan yang dirasakan pemanen dan mempersulit pekerjaan mereka sendiri.

f. Sangsi (P Value  $0,545 > \alpha 0,10$ )

Sangsi tidak berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Sebagian besar responden menyatakan belum pernah memperoleh sangsi, tetapi responden-responden tersebut menjelaskan bahwa sangsi di PTPN III KANAS diterapkan dengan tegas dan jelas, kendatipun sebagian karyawan belum pernah memperoleh sangsi. Sedangkan responden yang pernah memperoleh sangsi menjelaskan bahwa sangsi dilaksanakan dan diterapkan secara tegas oleh pihak perusahaan karena

terbukti melakukan kelalaian tugas. Berdasarkan penjelasan seluruh responden baik yang pernah maupun belum pernah memperoleh sangsi. Responden menyatakan sangsi yang diperoleh tidak memberikan dampak secara langsung terhadap kinerjanya, melainkan lebih memberikan dampak negatif kepada penghasilan, seperti jumlah premi lembur yang berkurang, sebab premi lembur merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi jumlah gaji dapat disimpulkan bahwa secara umum tujuan sangsi tetap sejalan dengan tujuan sangsi yang menyatakan bahwa sangsi merupakan prosedur perusahaan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas perilaku yang diharuskan. sangsi yang diberikan untuk karyawan dapat mendidik rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan tidak mengulangi perilaku yang tidak diinginkan perusahaan. Sehingga karyawan tidak hanya menaati peraturan yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja tetapi juga dapat lebih menghargai dirinya sendiri dan tanggung jawabnya.

g. Penghargaan (P Value  $0,131 > \alpha 0,10$ )

Penghargaan tidak berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Seperti yang telah dijelaskan bahwa pegawai memerlukan suatu penghargaan sebagai penghargaan terhadap saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sekecil apapun pemberian penghargaan akan memperlihatkan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Karyawan akan merasa kehadirannya memang benar - benar membawa kemajuan bagi perusahaan. Jadi karyawan akan bekerja dengan sebaik – baiknya dengan menaati peraturan yang berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja. Sebagian besar responden memiliki harapan berupa penambahan nominal bonus, kemudian golongan yang meningkat dengan cepat agar sejalan dengan peningkatan gaji. Selain itu harapan-harapan lain dapat dijelaskan seperti pelayanan kesehatan yang baik dan penyediaan fasilitas hidup



yang layak, sehingga karyawan termotivasi bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan penjelasan responden, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden lebih mengharapkan penghargaan tetap ada dan diberlakukan di perusahaan.

#### **KESIMPULAN**

1. Jenis – jenis sangsi di PTPN III KANAS yaitu sangsi berupa denda, surat peringatan, penundaan kenaikan gaji/golongan, pemberhentian sementara dan pemutusan hubungan kerja.
2. Besaran denda berupa uang dari tingkat kesalahan seperti pemotongan buah mentah sebesar Rp 5000 per TBS, brondolan tidak dikutip sebesar Rp 3000 per TBS, pelepah tidak disusun rapi sebesar Rp 3000 per TBS, meninggalkan buah matang sebesar Rp 5000 per TBS.
3. Jenis – jenis Penghargaan di PTPN III KANAS yaitu peningkatan golongan, bonus, tunjangan anak dan istri, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan.
4. Hasil penelitian menunjukkan, sangsi dan penghargaan tidak berpengaruh terhadap disiplin Karyawan di PTPN III KANAS.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Asriani, 2012. *Pengaruh reward terhadap disiplin kerja karyawan PT Citra Riau Sarana*. Universitas Riau Riau

Ali, 2011. *Analisis Reward dan Punishment*. Universitas Sebelas Maret. Solo

Aini, 2009. *Penerapan Sangsi Disiplin Kerja Pegawai PTPN X*. Universitas Sebelas Maret. Solo

Broundstein, Marty. 2003. *Mengatasi Karyawan Bermasalah*. Jakarta : PPM.

Dharma, Agus. 2003. *Majemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Darwis, Mangkunegara. 2007. *Definisi Disiplin Kerja*, Sinuraya.

Enisman, 2012. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Indriplant Riau*. Universitas Riau. Riau

Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta* : Andi Offset.

Hasibuan S. P. Melayu, 2006 *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi*. Jakarta :UI Press.

Mangkunegara, Davis. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

MH. Tirtaatmidjaja, SH, 1990. *Sanksi-Sanksi Dalam Punishment*. Penerbit Rineka Cipta.

PT Perkebunan Nusantara VII. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. PTPN VII. Lampung.

Pahan, Iyung 2012. *Buku Panduan Kelapa sawit*. Penebar Swadaya. Jakarta.

Sastrohadiwiryo, B, Siswanto. 2002 *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1989. *Metode Penelitian Survei LP3ES* : Jakarta.

Siahaan, Rumiris. 2013. *Pengaruh reward dan punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan PTPN III*, Universitas Brawijaya. Malang

Tampubolon, 2013. *Penghargaan dan Sangsi*. Universitas Diponegoro. Semarang

Vaughan, 2012. *Punishment and Conditional Citizenship*. University of Warwick United Kingdom.

Winaya, Kuna. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan) edisi ketiga*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Denpasar.