

Analisis Pengaruh Disiplin dan Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Karyawan Penderes (Studi Kasus Di PT.PN III Kebun Bandar Betsy)

Yusrizal*

Edy Batara Siregar**

Abdul Rahman***

*Mahasiswa Magister Agribisnis Universitas Medan Area

**Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara

***Dosen Magsiter Agribisnis Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis Pengaruh disiplin dan pemberian premi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Kebun PTPN III Kebun Bandar Betsy Kabupaten Simalungun Propinsi Sumatera Utara. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang terlebih dahulu disediakan dan dokumen kebun yang telah disahkan oleh manajemen. Data sekunder merupakan data pendukung yang dikumpulkan dari berbagai sumber melalui instansi terkait. Data yang dikumpulkan dilapangan dipindahkan ke dalam bentuk tabulasi sesuai dengan kebutuhan analisis. Hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Betsy, dari analisis Regresi diketahui bahwa disiplin dan penambahan premi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dan variabel yang pengaruhnya sangat dominan adalah Penambahan premi karyawan. Hal ini, nilai P-value disiplin $0,000 <$ dari $0,05$ dan $F_{hitungnya} 435.185 >$ dari $F_{table} 3,19$ Berarti signifikan. Signifikan disini berarti H_0 di tolak (ada hubungan signifikan). Artinya disiplin dan penambahan premi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Premi, Penderes, PT.PN III

1. Pendahuluan

1.1.Latar Belakang Masalah

PT. Perkebunan Nusantara III Merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Luas areal tanaman kelapa sawit 111.981,47 Ha Serta karet 49.630,09 Ha. PT. Perkebunan Nusantara III wilayah usahanya tersebar di sebagian wilayah Sumatera Utara yaitu, seperti yang digambarkan pada tabel 1. dibawah ini :
Tabel 1. Jumlah Unit Usaha (Kebun) dan Luas Tanaman Kelapa Sawit Serta Karet Pada Wilayah Kerja di PTPN III

Wilayah	Jumlah unit usaha	Luas areal	
		Kelapa Sawit	Karet
Kab. Labuhan Batu	15	68.365,61	20.114,95
Kab. Asahan	6	21.991,47	4.292,53
Kab. Tapanuli Selatan	2	1.222,30	3.966,77
Kab. Simalungun	3	6.924,17	6.660,12
Kab. Serdang Bedagai	4	5.908,78	7.352,57
Kab. Deli Serdang	4	7.569,14	7.243,15
Jumlah	34	111.981,47	49.630,09

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III, 2010

Kebun Bandar Betsi merupakan unit usaha satu dari tiga unit usaha kebun yang berada di wilayah Kabupaten Simalungun dengan luas areal karet 4.710,50 Ha. Komposisi tanamannya pada tahun 2010 dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Komposisi Tanaman Karet Kebun Bandar Betsi Pada Tahun 2010

Uraian	Karet
Tanaman Menghasilkan	2.885,35 (Ha)
Tanaman Belum Menghasilkan	1.376,75 (Ha)
Tanaman Ulang	445,40 (Ha)
Kebun Enterys	3,00 (Ha)
Jumlah	4.710,50 (Ha)

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III, 2010

Dari tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa luas areal Tanaman Menghasilkan (TM) karet Bandar Betsi 4.710,50 Ha. Dan ini 70,73 % luas areal tanaman Karet yang ada di wilayah kerja kabupaten Simalungun. Ada di Kebun Bandar Betsi. Atas Kebijakan Manajemen dikarenakan luas Tanam yang menghasilkan Cukup Luas Maka Kebun Bandar Betsi Dibagi Menjadi 8 (delapan) Afdeling dari Afdeling I sampai dengan Afdeling VIII/.

Selain itu tingkat produktivitas karyawan pada penderes yang sama dan dalam satu tahun tanam yang sama tingkat produktivitas karyawannya sangat bervariasi, yaitu yang terendah 10,5 btl2 Kg berat kering/P/H/hari, dengan premi Rp.73.240 dan tertinggi 22,3 bt16 Kg berat kering/P/H/hari dengan Premi Rp.301.530. Sehingga dengan adanya hal tersebut diatas maka perlu dilakukan suatu penelitian terhadap masalah produktivitas karyawan di kebun Bandar Betsi tersebut.

Produktivitas karyawan sangatlah mempengaruhi tujuan dan sasaran perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dipengaruhi

banyak faktor, Antara lain yaitu Sumber daya alam, Teknologi, Sumber daya manusia, dan Manajemen. Dan beberapa faktor tersebut timbul suatu pertanyaan, "Faktor apa yang paling sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kebun Bandar Betsi", sehingga menyebabkan produktivitas karyawan kebun Bandar Betsi sesama penderes dalam satu afdeling pada tahun tanam yang sama menjadi sangat bervariasi.

Dari beberapa faktor tersebut diatas, faktor Manajemen merupakan hal yang paling menarik untuk diteliti (dilakukan penelitian). Karena berdasarkan pengalaman yang ada dilapangan, faktor lainnya di kebun Bandar Betsi seperti sumber daya alam (SDA), teknologi, serta sumber daya manusia (SDM) kondisinya relatif sama saja. Dan pada faktor Manajemen ini, dalam penelitian nantinya akan difokuskan pada Disiplin kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Ini bukan berarti fungsi yang lainnya tidaklah penting. Fungsi lainnya juga penting, hanya saja berdasarkan pengalaman yang ada dilapangan faktor Disiplin kerja karyawan penderes karet merupakan masalah yang paling utama, karena selalu tidak berjalan dengan baik. Dengan disiplin kerja yang baik maka diharapkan produktivitas meningkat.

Meningkatnya produktivitas karyawan otomatis perolehan produksi juga akan meningkat, hal ini sesuai seperti apa yang disampaikan oleh Sondang P. Siagian (2002:72), bahwa perencanaan dan pengawasan merupakan dua sisi dari mata uang yang sama, karena pengawasan sebagai upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktivitas, dan kegiatan dalam organisasi telah berjalan sesuai dengan rencana

yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Produktivitas dipengaruhi oleh 90% unjuk kerja atau prestasi kerja manusianya dan 10% tergantung pada faktor peralatan. Unjuk kerja manusia sendiri, 80%-90% tergantung pada kemampuannya. Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi pekerja itu sendiri 50% tergantung pada kondisi sosial, 40% tergantung pada kebutuhan-kebutuhan dan 10% tergantung pada kondisi fisik. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sikap mental manusia dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting dibandingkan faktor-faktor lainnya (Sutermeister dalam Ravianto, 1990).

Fungsi perencanaan dan pengawasan ini adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan tindak korektif dapat saja diambil, sehingga dengan demikian organisasi kembali berjalan ke jalur yang sebenarnya. Sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan ialah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (actual performance), bahwa teknik apapun yang digunakan dalam melakukan pengawasan, sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi, dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja.

J.Winardi (2004: 37 - 38) menyatakan bahwa semua manajer menghadapi tiga macam tugas

manajerial pokok, yaitu :

1. Mengelola pekerjaan dan organisasi-organisasi

Terlepas dari apakah organisasi yang ada merupakan sebuah organisasi besar atau sebuah organisasi kecil, apakah itu merupakan organisasi pemerintah atau milik swasta, pihak manajemen harus memastikan bahwa pekerjaan organisasi yang bersangkutan dilaksanakan dan dikelola oleh organisasi itu sendiri. Dengan kata lain Pada segala macam jenis organisasi, bukan hanya pekerjaan saja yang perlu dikelola, tetapi organisasi itu sendiri juga perlu dikelola.

2. Mengelola Manusia

Ungkapan populer yang menyatakan bahwa manajemen berarti mengupayakan terlaksananya pekerjaan dengan bantuan orang-orang (manusia) memanglah terlampau disederhanakan, walaupun is tetap menggaris bawahi pentingnya tugas manajerial untuk mengelola manusia. Harus diakui bahwa tidak ada organisasi-organisasi tanpa manusia, sehingga dengan demikian para manajer harus mengetahui bagaimana caranya, dan mereka perlu memahami hubungan-hubungan antara peorangan dan perilaku kelompok-kelompok orang. Dalam hal melaksanakan manajemen manusia, setiap manajer pasti akan menghadapi problem-problem, benturan-benturan, atau konflik yang terjadi, misalnya antara individu dengan individu, antara kelompok dengan kelompok, antara pihak atas dengan pihak bawahan, dan sebagainya. Setiap manajer juga dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola konflik (manajemen konflik). Organisasi-organisasi yang ada didalam masyarakat kita bukan sekedar alat-alat untuk menyediakan

barang dan jasa untuk kepentingan hidup, mereka juga menciptakan kerangka-kerangka dimana kita hidup. Sehubungan dengan itu dapat dikatakan bahwa mereka sangat mempengaruhi perilaku kita.

3. Mengelola produksi dan operasi-operasi.

Setiap Organisasi bergerak didalam berbagai macam bidang usaha yang berbeda-beda. Baik usaha jasa, manufaktur, usaha dagang, maupun usaha yang merupakan kombinasi dari ketiganya. Contohnya ada organisasi yang memproduksi kendaraan bermobil, menyembuhkan orang-orang sakit, menyelenggarakan pendidikan, memberikan perlindungan tertentu kepada klien mereka, hingga ada pula yang menyelenggarakan jasa hiburan.

Proses yang digunakan untuk memproduksi output organisasi yang bersangkutan seperti diatas haruslah dikelola, karena selama istilah produksi hanyalah memusatkan perhatian pada teknologi produksi dan arus keluar masuk bahan-bahan produksi saja.

Sesungguhnya fungsi produksi pada sebuah organisasi yang bergerak di dalam bidang usaha manufaktur (organisasi yang memproduksi barang-barang), terutama hanya mementingkan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dalam memproduksi barang saja. Adapun aktivitas-aktivitas memproduksi barang tersebut ialah desain dan operasi sebuah system. Operasi sebuah system terdiri dari bahan-bahan, peralatan, uang, serta informasi-informasi yang berguna dalam menghasilkan produk atau kelompok produk-produk tertentu.

Oleh karena istilah Operasi lebih luas skopnya, dan ia juga digunakan untuk menunjukkan aktivitas produksi pada suatu organisasi tertentu yang menghasilkan barang-barang yang menyelenggarakan jasa jasa yang

dimiliki oleh negara, atau pihak swasta baik yang mengejar laba maupun yang tidak sebelum melakukan fungsi-fungsi manajemen lainnya karena menurut Husaini Usman bertujuan untuk :

1. Standart pengawasan, yaitu mencocokkan pelaksanaan dengan perencanaannya.
2. Mengetahui kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan.
3. Mengetahui siapa yang terlibat dalam suatu kegiatan tersebut.
4. Mendapatkan kegiatan yang sistimatis
5. Meminimalkan kegiatan yang tidak produktif dan menghemat biaya, tenaga dan waktu.
6. Memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan pekerjaan.
7. Mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal di temui
8. Mengarahkan pada pencapaian tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang disebut perencanaan ialah kegiatan yang akan dilakukan dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Dari definisi ini perencanaan mengandung unsur — unsur (1) sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya (2) adanya proses (3) hasil yang ingin dicapai, dan (4) menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

Berpedoman kepada hal tersebut diatas dan kaitannya dengan produktivitas karyawan bahwa perencanaan panen karyawan yang antara lain Disiplin dan penambahan premi karyawan merupakan bagian dari fungsi — fungsi manajemen yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sehingga masalah produktivitas karyawan di PT.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III kebun Bandar Betsi.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh penambahan Premi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
3. Untuk melihat pengaruh disiplin dan penambahan premi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Widodo (2005:46), metode ini digunakan untuk mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi indensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel-variabel penelitian. Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik-karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel penelitian serta hubungan antar masing-masing variabel, yang dalam penelitian ini adalah Pengaruh disiplin dan penambahan premi Karyawan bagi peningkatan produktivitas karyawan, untuk mengetahui pengaruh antar variabel tersebut digunakan regresi tinier berganda karena untuk mengetahui atau melihat pengaruh dua variabel atau lebih.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan, yaitu terjun langsung dilokasi penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pengamatan (observasi) secara

langsung dengan melihat kegiatan atau aktivitas yang dilakukan karyawan

2. Daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan mengenai tanggapannya tentang pengaruh Disiplin dan penambahan premi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
3. Studi dokumentasi dengan mengumpulkan data pendukung yang diperoleh dari bagian administrasi tanaman PT. Perkebunan Nusantara III kebun Bandar Betsi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan penderes PT. Perkebunan Nusantara III kebun Bandar Betsi yang berjumlah 51 orang, karena terbatasnya jumlah populasi, maka keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel jenuh.

2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

2.1. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu disajikan deskriptif responden pada 51 orang karyawan penderes PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Betsi. Pengumpulan data melalui metode kuesioner, dan selanjutnya data diolah dengan menggunakan computer. Dan karakteristik karyawan menurut umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Sebagai berikut

- 1). Umur

Tabel. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekwensi	Persentase (%)
1	20-29 Tahun	16	31,37
2	30-39 Tahun	15	29,41
3	40-49 Tahun	12	23,53
4	>50Tahun	8	15,69
Jumlah		51	100

Dari tabel diketahui bahwa proporsi umur responden terbanyak pada kelompok umur 29 – 20 Tahun yang berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 31,37%. Sebaliknya proporsi yang paling rendah adalah responden yang berada pada kelompok umur 50 Tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 15,69%.

Jika dilihat lebih lanjut, responden tertua berusia diatas 50 Tahun sebanyak orang dengan persentase 15,69%. Pada kelompok usia ini produktivitas karyawan biasanya sudah mulai menurun. Sebaliknya kelompok umur 30-39 Tahun dan kelompok umur 40-49 Tahun yang jumlahnya paling banyak yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 52,94% pada kelompok usia ini produktivitas karyawan masih tinggi, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa PT. Perkebunan Nusantara III kebun Bandar Betsi memiliki karyawan penderes sebanyak 52,94% dalam kelompok umur produktif dan 15,69% pada kelompok umur yang produktifitasnya menurun.

2). Status Perkawinan

tabel Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekwensi	Persentase (%)
1	Kawin	51	100
2	Belum Kawin	0	0
Jumlah		51	100

Dan tabel diketahui bahwa responden yang statusnya kawin atau telah berumah tangga berjumlah 51 orang dengan persentase sebesar 100%, hal ini menunjukkan bahwa umumnya karyawan yang sudah kawin mempunyai tanggung jawab yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga sehingga mereka akan bekerja lebih baik dibanding karyawan yang belum kawin. Disamping itu

karyawan yang sudah kawin biasanya tidak akan meninggalkan pekerjaan apabila ada tawaran dan lowongan pekerjaan ditempat lain, dan mereka bekerja lebih disiplin dibanding dengan karyawan yang belum kawin.

3). Tingkat Pendidikan

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase (%)
1	SD	8	15,69
2	SLTP	7	13,72
3	SLTA	36	70,59
Jumlah		51	100

4). Masa Kerja

Distribusi responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekwensi	Persentase (%)
1	1 – 10 thn	25	49,02
2	11 – 210 thn	8	15,69
3	≥20 thn	18	35,29
Jumlah		51	100

Hasil analisis yang dikerjakan dengan menggunakan komputer bahwa uji reabilitas produktivitas karyawan, rencana leas hancak panen karyawan dan rencana jam kerja karyawan sebagai berikut :

a. Produktivitas karyawan

Cronbach's Alpha 0,637 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang merupakan dimensi variabel produktivitas karyawan adalah reliabel.

b. Disiplin Karyawan

Cronbach's Alpha 0,635 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang merupakan dimensi variabel Disiplin karyawan adalah reliabel.

c. Penambahan Premi Karyawan

Cronbach's Alpha 0,615 > 0,60.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang merupakan dimensi variabel Penambahan Premi karyawan adalah reliabel.

2.2. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial dan sekaligus menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam penelitian ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh Pengaruh Disiplin dan Penambahan Premi t dan analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda didasarkan terhadap Produktivitas Karyav'an Penderes pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Persamaan umum linier berganda adalah :

2.3. Pengaruh Disiplin & Penambahan Premi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan

Terdapat beberapa faktor didalam penelitian ini yang mempengaruhi produktivitas karyawan penderes, diantaranya Disiplin dan Penambahan Premi karyawan. Setelah dianalisis menggunakan program komputer, selanjutnya diadakan pengelompokan penilaian berdasarkan item-item pertanyaan yang sejenis untuk memudahkan didalam menafsirkan penelitian yang dikehendaki sesuai tujuan penelitian.

a. Disiplin Karyawan (XI)

Karyawan sebagai individu merupakan aset paling strategis didalam perusahaan serta merupakan faktor utama penggerak perusahaan. Terdiri dari berbagai macam latar belakang yang berbeda-beda menyebabkan

kompetensinya juga berbeda-beda, hal ini menjadi pengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut. Kemampuan karyawan untuk berdisiplin didalam pekerjaan penderes merupakan faktor penting bagi karyawan, karena apabila karyawan salah menerapkan maka akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas mereka sendiri.

Untuk itu kebenaran karyawan dalam menjalankan Disiplin kerja penderes sangatlah penting, akan tetapi dalam prakteknya hal tersebut terkadang tidak dilakukan dengan benar oleh karyawan, sehingga akibatnya produktivitas karyawan bervariasi. Sebelum ditentukan atau pengaruh disiplin penderes maka terlebih dahulu rotasi panennya ditetapkan, sesuai petunjuk atau pedoman kerja perusahaan ketetapan rotasi sadap getah (kerjaan Penderes) adalah 6/7, artinya dalam seminggu 6 hari kerja menderes. Setelah ditetapkan rotasi panen maka luas areal tanaman yang akan dipanen dibagi 6 bagian dan masing-masing bagian disebut kapveld. Setiap kapveld dibagi lagi menjadi beberapa hancak panen dengan luasan tertentu, luasan hancak inilah yang harus dikerjakan dengan benar setiap harinya oleh karyawan, dan direncanakan satu hari sebelumnya.

1. Untuk menentukan disiplin kerja karyawan penderes. Penderes hares sesuai norma deres, tidak boleh pengirisan waktu menderes mengenai batang, mengukur dalam sadapan dan memeriksa luka kayu.
2. Mengukur sudut sadapan dan kedalaman sadapan adalah salah satu aturan dalam norma sadapan dan ini dapat berpengaruh terhadap hasil sadapan serta produksi Pohon karet tersebut bila terjadi kesalahan dalam menderes menjadi menurunnya hasil sadapan dikarenakan tidak mematuhi

aturan (Norma – norma sadap). Disini diperlukan disiplin dalam menjalankan aturan Norma sadap Pohon Karet akan rusak dan dapat menurunkan kadar getah yang dikandung pohon karet tersebut.

Tabel Penilaian Karyawan Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Penderes.

Indikator Penilaian	Persentase (%)
1. Sangat Penting bagi karyawan pemanen untuk mengetahui Peraturan kerja :	37,66
a. Sangat Setuju	63,34
b. Setuju	0,00
c. Tidak Setuju	0,00
d. Sangat Tidak Setuju	0,00
2. Mengetahui Norma-norma deresan merupakan suatu keharusan :	31,17
a. Sangat Setuju	68,83
b. Setuju	0,00
c. Tidak Setuju	0,00
d. Sangat Tidak Setuju	0,00
3. Karyawan penderes dibantu oleh mandor merupakan perencana lugs hancak deresan itu sendiri :	32,47
a. Sangat Setuju	59,74
b. Setuju	7,79
c. Tidak Setuju	0,00
d. Sangat Tidak Setuju	0,00
4. Besar kecilnya luas hancak Penderes sangat dipengaruhi oleh AKP :	38,96
a. Sangat Setuju	57,14
b. Setuju	3,90
c. Tidak Setuju	0,00
d. Sangat Tidak Setuju	0,00
5. Luas hancak dan Norma – norma deres sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	24,97
a. Sangat Setuju	71,43
b. Setuju	3,90
c. Tidak Setuju	0,00
d. Sangat Tidak Setuju	0,00
6. Karyawan Penderes harus bertanggung jawab menyelesaikan hancak deresanya :	29,87
a. Sangat Setuju	62,34
b. Setuju	7,79
c. Tidak Setuju	0,00

d. Sangat Tidak Setuju	
7. Karyawan penderes harus tahu berapa besar hasil deresan dan kesalahan dalam norma deres :	14,39
a. Sangat Setuju	6, F2
b. Setuju	9,09
c. Tidak Setuju	0,00
d. Sangat Tidak Setuju	

Berdasarkan tabel, dari setiap item pertanyaan semua karyawan memberikan penilaian terhadap pengaruh disiplin, dan penilaian yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan, yaitu yang sangat setuju dan setuju sebanyak 95,36%. Sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya 4,64% hal ini ketika ditanyakan langsung, responden tidak menjawab / diam saja. Begitu juga pada item-item pertanyaan butir lainnya, responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju ketika langsung kita tanya apa masalahnya mereka diam saja tanpa memberikan jawaban, setelah dipelajari melalui mandor dan karyawan-karyawan lainnya hal tersebut ternyata disebabkan oleh karena kurang memahami norma - norma deres kesalahan deres mereka dalam bekerja.

Untuk itu karyawan yang kurang disiplin supaya dibina dengan cara memberikan penjelasan adanya keterkaitan antara ketidak disiplin dengan produktivitas yang akan mereka capai, hal ini tentunya sesuai dengan konsep Pengaruh disiplin terhadap peningkatan produktivitas karyawan seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya. Apabila pembinaan tersebut tidak diindahkan, maka karyawan tersebut sebaiknya diberi sanksi, seperti dimutasikan ke bagian lain diluar pekerjaan penderes atau sanksi apa saja yang dapat menimbulkan efek jerah, hal ini sanksi yang diberikan

tidak boleh berlawanan dengan peraturan perusahaan.

Tabel Penilaian Karyawan terhadap penambahan premi Karyawan.

Indikator Penilaian	Persentase (%)
1. Sangat Penting bagi karyawan Penderes untuk mengetahui tingkat kesalahan dari hasil deresan setiap hari :	55,84
a. Sangat Setuju	40,26
b. Setuju	3,90
c. Tidak Setuju	0,00
d. Sangat Tidak Setuju	
2. Karyawan penderes harus bekerja tepat waktu Agar perolehan hasil produktivitasnya tinggi :	36,36
a. Sangat Setuju	54,55
b. Setuju	3,90
c. Tidak Setuju	5,19
d. Sangat Tidak Setuju	
3. Penambahan Premi akan mempengaruhi produktivitas yang akan dicapai oleh karyawan penderes setiap hari :	36,36
a. Sangat Setuju	61,04
b. Setuju	2,60
c. Tidak Setuju	0,00
d. Sangat Tidak Setuju	
4. Karyawan penderes harus selalu berusaha bekerja tepat waktu agar perolehan hasil produktivitasnya tinggi :	55,84
a. Sangat Setuju	40,26
b. Setuju	0,00
c. Tidak Setuju	3,90
d. Sangat Tidak Setuju	
5. Ketepatan waktu bekerja merupakan tanggung jawab karyawan penderes :	31,17
a. Sangat Setuju	59,74
b. Setuju	7,79
c. Tidak Setuju	1,30
d. Sangat Tidak Setuju	
6. Karyawan penderes harus Selalu Berupaya bekerja tepat waktu :	32,47
a. Sangat Setuju	62,33
b. Setuju	3,90
c. Tidak Setuju	1,30
d. Sangat Tidak Setuju	
7. Karyawan pemanen harus tau lamanya waktu Yang dipergunakan untuk pekerjaan deres	55,84 38,96

a. Sangat Setuju	2,60
b. Setuju	2,60
c. Tidak Setuju	
d. Sangat Tidak Setuju	

Dari Tabel di atas semua item pertanyaan yang disampaikan kepada responden dengan jumlah responden sebanyak 51 orang yang seluruhnya adalah penderes telah menyampaikan penilaiannya. Hasil penilaian responden sebanyak 97,4% menyatakan sangat setuju dan setuju memberikan penilaian bahwa penambahan premi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan

Dan responden yang sangat setuju dan setuju sebanyak 90,91% memberikan penilaian bahwa bekerja harus tepat waktu agar produktivitas tinggi, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9,01% karena mereka berpandangan bahwa jam kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan, melainkan kekuatan tenaga atau kondisi fisik yang prima lah yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga mereka tidak setuju bekerja selalu tepat waktu pada jam 5.30, penilaian mereka ini tidak langsung kita salahkan, kita coba berikan penjelasan kepada mereka bahwa kalau bekerja dengan jumlah jam yang sama tetapi mulai bekerjanya berbeda maka produktivitasnya akan berbeda, contoh seorang karyawan bekerja dimulai jam 5.30-12.30, kita bandingkan dengan yang bekerja dimulai ada jam 8.00-15.00 wib, produktivitasnya akan berbeda karena karyawan yang bekerja pada jam 08.00-13.30 tingkat kelelahannya lebih tinggi dibanding mereka yang bekerja pada pukul 5.30-12.30. contoh lain yang disampaikan adalah seorang karyawan dengan mulai bekerja pada waktu yang sama tetapi dengan jumlah jam yang berbeda, artinya semakin sertambah

jumlah jam kerja mereka maka perolehan hasil produktivitas mereka juga akan bertambah.

Pada tabel pada pertanyaan butir 1 sebanyak 96, 10% responden memberikan penilaian bahwa sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja setiap hari, karena semakin tinggi produktivitas maka semakin tinggi pula premi yang akan mereka peroleh. Hal ini mendorong semangat kerja mereka, oleh karena itu setiap hari mereka berupaya untuk mengetahui berapa basil produktivitas yang mereka peroleh. Dan sebanyak 3, 90% responden tidak setuju dengan penilaian yang Dari menyatakan bahwa sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja setiap hari. Terbukti pada pertanyaan butir 3 mereka yang tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 3, 90% ternyata tidak selalu berupaya untuk mengetahui produktivitasnya. Dari hasil pengamatan langsung dilapangan ternyata mereka kurang memahami konsep produktivitas tersebut, yang penting mereka bekerja sesuai perintah dan petunjuk mandor, mereka tidak pernah mempermasalahkan tentang produktivitas yang dikaitkan dengan premi yang mereka terima, faktor penyebabnya karena pengetahuan mereka rendah, seperti penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya bahwa latar belakang pendidikan mereka umumnya sekolah dasar 15, 69 (%), dari 15, 69 (%) renponden tersebut telah lama bekerja dan mendekati masa pensiun.

3. Kesimpulan Dan Saran

3.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Betsy, dapat ditarik kesimpulan sebagai

berikut :

1. Dari analisis Regresi diketahui bahwa disiplin dan penambahan premi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dan variabel yang pengaruhnya sangat dominan adalah Penambahan premi karyawan. Hal ini, nilai P-value disiplin $0,000 < 0,05$ dan F-hitungnya $435.185 > 3,19$ Berarti signifikan. Signifikan disini berarti H_0 di tolak (ada hubungan signifikan). Artinya disiplin dan penambahan premi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
2. Secara parsial pengaruh disiplin dan penambahan premi adalah sebagai berikut:
 - Variabel disiplin karyawan (xi), memiliki nilai P-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t-hitung $24.186 > t\text{-tabel } 1,67$ artinya tidak berpengaruh, disini berarti H_0 diterima (disiplin tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan).
 - Variabel penambahan premi karyawan (x2), memiliki nilai P-value $0,184 > 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t- hitung $-1.49 < t\text{-table } 1,67$ berarti signifikan atau H_0 ditolak (ada hubungan yang signifikan). Artinya penambahan premi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

3.2.Saran

Dari kesimpulan yang telah diambil dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan agar dibina lebih baik lagi dan kalau tidak ada perubahan supaya diberikan sanksi yang dapat

- membuat karyawan bekerja penuh disiplin.
2. Karyawan yang kurang memahami arti pentingnya disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan supaya diberikan penjelasan dan bimbingan, agar produktivitasnya lebih dapat ditingkatkan secara optimal.
 3. Sebaiknya perusahaan memperhatikan umur dan masa kerja Penderes agar produktivitasnya bisa tetap, karena umur mempengaruhi produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Agus Maulana, "*Sistim Pengendalian Manajemen*", Penerbit Erlangga, Jakarta, 1992.
- Ahmad Tohardi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2002.
- Ahmad Ricky S, "*Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA*", Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
- Amin Widjaja Tunggal, "*Manajemen Suatu Pengantar*", Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Bhuono Agung Nugroho, "*Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*", Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2005.
- Eddy Herjanto, "*Manajemen Operas?*", Penerbit PT Grasindo, Jakarta, 2007.
- Husein Umar, "*Strategic Management in Action*", Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.
- Husein Umar, "*Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*", Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.
- Hendra Kusuma, "*Manajemen Produksi*", Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta 1999
- M.Fuad, Christin H, Nurlela, Sugiarto, Paulus E.F, "*Pengantar Bisnis*", Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama", Jakarta, 2005.
- Narbuko, Cholid, Abu Ahmadi, "*Metodologi Penelitian*", Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Ravianto, J. 1990. Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Kumpulan Tulisan. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Robbins, Stepen P, Mary Coulter, "*Manajemen*", Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2005.
- Sudjana, "*Metoda Statistika*", Penerbit Tarsito, Bandung, 2002.
- Sukardi, "*Metodologi Penelitian Pendidikan*", Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Siagian, Sondang P, "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*", Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Siagian, Sondang P, "*Fungsi-Fungsi Manajerial*", Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Siagian, Sondang P, "*Manajemen Stratejik*", Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Soepadiyo Mangoensoekarjo Haryono Semangun, "*Manajemen Agrobisnis*

Kelapa Sawif', Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2003.

Tanjung, Bandin Nur, Ardial, "*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*", Penerbit Prenada Media, Jakarta, 2005.

Terry, Geoge R, L.W Rue, "*Dasar-Dasar Manajemen*", Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

Veithzal Rivai, "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*", Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Widodo, "*Proposal Penelitian*", Penerbit PT Penebar Swadaya, Jakarta, 2005.

Winardi, J. "*Manajemen Perilaku Organisasi*", Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992.

Winardi, J. "*Manajemen Perilaku Organisasi*", Penerbit Prenada Media, Jakarta, 2004.

Willy Susilo, "*Audit SDM*", Penerbit PT Vorqistatama Binamega, Jakarta, 2002. JURNAL :

Jurnal Sosialisasi Transformasi Bisnis, "*Bagaimana Organisasi Mengelola Kompetensi*", PT Perkebunan Nusantara III, Medan, 2006.

Jurnal Sosialisasi Transformasi Bisnis, "*Knowldge Management*", PT Perkebunan Nusantara III, Medan, 2006.

Jurnal Sosialisasi Transformasi Bisnis, "*Kompetensi Sumber Daya Manusia*", PT. Perkebunan Nusantara III, Medan, 2006.