

# student 4

## JURNAL\_AGRIFITIA\_TINA\_MAULIYAH\_2

 25-26 September 2024

 Cek Turnitin

 INSTIPER

---

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::1:3019877933

**Submission Date**

Sep 25, 2024, 12:51 PM GMT+7

**Download Date**

Sep 25, 2024, 12:58 PM GMT+7

**File Name**

JURNAL\_AGRIFITIA\_TINA\_MAULIYAH\_2.docx

**File Size**

185.0 KB

10 Pages

2,046 Words

12,854 Characters

# 14% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

---

## Top Sources

- 14%  Internet sources
- 4%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 14% Internet sources
- 4% Publications
- 2% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<b>1</b>	Internet	
	digilibadmin.unismuh.ac.id	3%
<b>2</b>	Internet	
	digilib.unila.ac.id	2%
<b>3</b>	Internet	
	text-id.123dok.com	1%
<b>4</b>	Internet	
	jurnal.univpgri-palembang.ac.id	1%
<b>5</b>	Internet	
	jurnal.instiperjogja.ac.id	1%
<b>6</b>	Internet	
	eprints.uny.ac.id	1%
<b>7</b>	Internet	
	repository.untag-sby.ac.id	1%
<b>8</b>	Internet	
	www.sciencegate.app	1%
<b>9</b>	Internet	
	pdfs.semanticscholar.org	0%
<b>10</b>	Internet	
	www.ejournalwiraraja.com	0%
<b>11</b>	Internet	
	journal.cwe.ac.id	0%

12	Internet	medium.com	0%
13	Internet	repository.ikipgribojonegoro.ac.id	0%
14	Internet	repository.uhamka.ac.id	0%
15	Internet	repository.uin-suska.ac.id	0%
16	Internet	www.scilit.net	0%
17	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	0%
18	Internet	repository.usd.ac.id	0%



## PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA MANDOR PANEN , KECMATAN KUMAI, KALIMANTAN TENGAH

Tina Mauliyah<sup>\*1</sup> Agtha Ayiek Sih Sayekti<sup>2</sup>, Arum Ambarsari<sup>3</sup>

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta  
Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55281, Indonesia

\*E-mail penulis : [mmauliyah@instiper.ac.id](mailto:mmauliyah@instiper.ac.id)

Nomor hp (wa): 082241341911

### ABSTRACT

This study aims to determine the form of reward and punishment given to the harvest foreman at PT. Bumi Langgeng Perdanatrada. This research was conducted at PT. Bumi Langgeng Perdanatrada, West Kotawaringin Regency, Central Kalimantan in March 2024. The method used in this study is a qualitative method. The sample in this study were the harvest foreman and harvest employees in the company, with a total of 6 harvest foremen and 6 harvest employees taken based on purposive sampling techniques. Data collection techniques used in this study were interviews, questionnaires, observation, and documentation. The data analysis technique used was descriptive. The results of this study indicate that the form of reward at PT. Bumi Langgeng Perdanatrada is a bonus in the form of a harvest premium. While the form of punishment at PT. Bumi Langgeng Perdanatrada is the Peotang supervision premium system.

**Keywords:** Reward, Punishment, Produktivitas, Performance

### PENDAHULUAN

Menurut Alimah, F. C., Sayekti, W. D., & Soelaiman, (2016) Mandor panen adalah pengelola satu ancah panen pada kegiatan panen seperti menentukan hancak pemanen di pagi hari, melakukan pengawasan kepada pemanen, memeriksa bahwa seluruh buah masak dipanen dan tidak ada tertinggal, memastikan semua

2 brondolan dikutip, memastikan tidak ada buah mentah dipanen, dan menghitung kerapatan buah di areal yang akan di panen.

Menurut (Mahfud, 2019) Produktivitas kerja adalah kemampuan yang menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif dari pada ukuran biasa yang telah umum dan produktivitas kerja juga menunjukkan hubungan antara masukan dan keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan serta durasi jam kerja yang ditetapkan.

Sedangkan Menurut (Ramadhani, 2012) Produktivitas adalah hasil kerja karyawan yang berproses untuk mewujudkan suatu barang atau jasa. Menurut Ardana dalam (Rahayu et al., 2022) mengutarakan bahwa produktivitas di pengaruhi oleh faktor pendidikan, keterampilan, disiplin sikap, mental dan etika kerja.

Asisten kebun memiliki metode untuk memberikan motivasi kepada mandor, khususnya pada penelitian ini mandor pemanen dengan pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* adalah bagian penting dalam memotivasi karyawan untuk mengekspresikan ide inovasi terbaiknya guna meningkatkan fungsi bisnis dan produktivitas perusahaan (Wirawan & Afani, 2018). Menurut (Handoko, 2003) *Reward* adalah bentuk pengakuan atas pencapaian etos kerja profesional yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga dibutuhkan bimbingan berkelanjutan, yaitu seperti perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan karyawan sehingga bisa menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Noviyani & Guspul, (2019) *reward* adalah pengakuan atas upaya karyawan profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya juga perlu diberikan bimbingan yang seimbangan, sebagai pujian kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan bagus dan mencapai tujuan perusahaan.

12 Menurut (Nurul, 2019) *Reward* merupakan upaya untuk meningkatkan rasa inklusi dalam lingkungan kerja, yang menyangkut aspek kompensasi dan hubungan antar karyawan. Dengan makna lain reward adalah segala bentuk penghargaan membuat karyawan bahagia.

15 Menurut (Suparmi & Vicy, 2019) *punishment* adalah sanksi berupa tindakan yang menegur pelanggaran yang dilakukan untuk memperbaiki dan mempertahankan peraturan yang ada. *Punishment* dilakukan untuk menghalangi terjadinya pengulangan tingkah lau yang tidak diharapkan.

PT Bumi Langgeng Perdanatrada adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang memiliki sistem *reward* dan *punishment* di perusahaannya. Adapun sistem *reward* di perusahaan ini adalah gaji dan premi. Sedangkan sistem *punishment* adalah premi supervisi (SPS).

## METODE PENELITIAN

Metode dasar penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan fenomena yang terjadi secara nyata, realistik, aktual, nyata, dan saat ini, (Sugiyono, 2016) Teknik penentuan sampel menggunakan adalah *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah mandor panen dan karyawan panen PT. Bumi Langgeng Perdanatrada penelitian ini yaitu, dengan jumlah 6 orang mandor panen dan 6 orang karyawan panen. Metode pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian diantaranya yaitu teknik wawancara, kuisisioner, obeservasi dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Tugas- Tugas Mandor Panen Di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada

Sebagai seorang mandor panen harus menyiapkan beberapa hal tugas yang harus di kerjakan setiap harinya, berikut ini beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan seorang mandor panen.

1. Merencanakan dan menyiapkan kegiatan panen, jadi mandor panen harus menyiapkan jumlah tenaga kerja pemanen beserta ancak yang harus dikerjakan oleh si pemanen pada hari tersebut, biasanya dituangkan dalam Buku Kerja Mandor (BKM)
2. Tugas seorang mandor panen adalah menentukan jumlah produksi target yang harus di capai, nah ini biasanya dipakai untuk menentukan target dan realisasi harian.
3. Menentukan jadwal sensus panen, ini berkaitan dengan parameter jumlah janjang / tandan pada setiap blok, apakah sesuai dengan hasil panen yang di dapat, agar kita tahu rencana kedepannya dalam hal rotasi panen.
4. Mengatur pekerja agar melakukan pekerjaan panen dengan benar
5. Melakukan administrasi kebun seperti pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai ketetapan perusahaan

6. Memastikan anggotanya menggunakan peralatan dan perlengkapan panen sesuai standar yaitu APL (Alat Pelindung Diri)

## B. Analisis Bentuk *Reward* dan *Punishment* Di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada

1. *Reward*
  - a. Gaji

Tabel 5. 7 Jumlah Gaji Mandor Panen

Jumlah Premi/Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1686593-1848593	5	83,33
1849593-2011593	0	-
2012593-2175000	1	16,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.7 jumlah gaji Mandor panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada gaji tertinggi yaitu Rp. 5.339.000 - Rp.5.500.000 berjumlah 1 orang atau 16,67%, sedangkan gaji terendah yaitu Rp. 5.011.000-Rp.5.174.000 berjumlah 4 orang atau 66,67%.

Tabel 5. 8 Jumlah Gaji Karyawan Panen

Jumlah Gaji/Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
4.500,000- 4.845.000	1	16,67
4.846.000-5.191.000	3	50,00
5.192.000-5.535.000	2	33,33
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.8 gaji karyawan panen di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada gaji tertinggi yaitu Rp. 5.192.000 hingga Rp.5.535.000 sebanyak 2 orang atau 33,33%, sedangkan gaji terendah yaitu Rp. 4.500,000 hingga Rp. 4.845.000 sebanyak 1 orang atau 16,67%.

- b. Bonus



Tabel 5. 9 Jumlah Premi Mandor Panen

Jumlah Premi/Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1686593-1848593	5	83,33
1849593-2011593	0	-
2012593-2175000	1	16,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.9 semua mandor panen mendapatkan premi. Premi tertinggi yaitu Rp.2.012.593 - Rp.2.175.000, berjumlah 1 orang atau 16,67%, sedangkan premi terkecil yaitu Rp. 1.686.593 – Rp.1.848.593 berjumlah 5 orang atau 83,33%.

Tabel 5. 10 Jumlah Premi Karyawan Panen

Jumlah Premi/Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1483155-1728155	4	66,67
1729155-1974155	0	-
1975155-2210000	2	33,33
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.9 semua mandor panen mendapatkan premi, dengan premi tertinggi yaitu Rp.2.012.593 - Rp.2.175.000, berjumlah 1 orang atau 16,67%, sedangkan premi terkecil yaitu Rp. 1.686.593 - Rp.1.848.593 berjumlah 5 orang atau 83,33%.

## 2. Punishment

### a. Potongan Sistem Premi Supervisi (SPS)

Tabel 5. 11 Jumlah Potongan Denda Mandor Panen

Jumlah Potongan Denda/ Bulan (Rp)	Jumlah	Persentase
-----------------------------------	--------	------------

	(Orang)	(%)
50000-83000	3	50,00
84000-117000	1	16,67
117000-150000	2	33,33
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.11 jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 118.000 - Rp. 150.000 yang berjumlah 2 orang atau 33.33%, Sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000 - Rp. 83.000 yang berjumlah 3 orang atau 50.00%.

Tabel 5. 12 Jumlah Potongan Denda Karyawan Panen

Jumlah Potongan Denda/ Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
50000-116000	3	50,00
117000-183000	1	16,67
184000-250000	2	33,33
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.12 jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 184.000- Rp. 250.000 yang berjumlah 1 orang, atau 33.33%, Sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000- Rp. 116.000 yang berjumlah 3 orang atau 50.00%.

**C. Analisis Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Mandor Di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada**

**1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Mandor**

11 Berdasarkan tabel premi kinerja mandor sudah sangat baik, semua mandor mendapatkan premi, yang artinya mandor panen dapat mencapai target atau basis, dan dapat melebihi basis yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya premi yang telah diberikan PT. Bumi Langgeng Perdanatrada dapat memotivasi kinerja karyawan atau produktivitas panen karyawan sangat baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif. Dengan adanya premi panen tersebut prestasi panen atau produktivitas panen dapat meningkat baik dari kualitas maupun kuantitas.

Adapun pendapat mandor panen dan karyawan panen dengan adanya sistem *reward* sebagai berikut

Tabel 5. 1 Pendapat Mandor Panen Dan Karyawan Panen

Pendapat Tentang Reward	Mandor Panen	Karyawan Panen
Menarik Motivasi	6	6
Sedang	-	-

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.13 mandor panen dan karyawan panen berpendapat dengan adanya sistem *reward* para karyawan panen dan mandor panen sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Mandor

Berdasarkan tabel 5.9 mandor panen masih menerima punishment berupa pemotongan sistem premi supervisi Berdasarkan tabel 5.11 jumlah potongan premi tertinggi yaitu sebesar Rp. 118.000 - Rp. 150.000 yang berjumlah 2 orang atau 33.33%, Sedangkan potongan premi terendah yaitu sebesar Rp.50.000 - Rp. 83.000 yang berjumlah 3 orang atau 50.00%.

Berdasarkan tabel mandor panen masih kurang disiplin dalam bekerja, oleh karena itu mandor panen diberikan punishment atau hukuman berupa pemotongan premi. Akan tetapi kesalahan yang dilakukan oleh mandor panen ini tidak membuat produktivitas menurun,

hal ini dikarenakan kesalahan yang dilakukan mandor bukan dikarenakan tidak tercapainya target atau basis produksi, namun karena karyawan (mandor) tersebut ada yang absen atau mangkir bekerja dan melakukan kesalahan kecil lainnya.

Maka dapat disimpulkan karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja akan tetapi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tidak membuat produktivitas kerja menurun, hal ini dikarenakan kesalahan yang dilakukan mandor bukan dikarenakan tidak tercapainya target atau basis produksi, namun karena karyawan (mandor) tersebut ada yang absen atau mangkir bekerja dan melakukan kesalahan kecil lainnya.

Adapun pendapat mandor panen dan karyawan panen dengan adanya sistem *punishment* sebagai berikut :

Tabel 5. 2 Pendapat Mandor Panen Dan Karyawan Panen

<b>Pendapat Tentang Punishment</b>	<b>Mandor Panen</b>	<b>Karyawan Panen</b>
Cukup	6	6
Berat	-	-

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5.14 pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya sistem *punishment* yang dibuat oleh perusahaan adalah para karyawan cukup dengan potongan atau denda yang telah ditentukan perusahaan, dan dalam bekerja karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan agar para karyawan tidak mendapatkan *punishment*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Tugas mandor panen adalah mengawas pelaksanaan panen meliputi rotasi

panen, kualitas panen, mencatat kehadiran pekerja, memeriksa mutu ancak dan mutu buah pemanen. Ukuran produktivitas mandor panen adalah tanaman 4-6 tahun basisnya 450-550kg dan tanaman 9-20 tahun basisnya 750kg- 1100kg

2. Bentuk reward di PT. Bumi Langgeng Perdantrada yaitu gaji dan bonus dalam bentuk poremi panen. Sedangkan bentuk punishment di PT. Bumi Langgeng Perdanatrada yaitu Peotang sistem premi supervisi.
3. Pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya sistem *reward* para karyawan panen dan mandor panen sangat termotivasi dalam melalukan pekerjaanya. Sedangkan pendapat mandor dan karyawan panen dengan adanya sistem *punishment* yang dibuat oleh perusahaan adalah para karyawan cukup dengan potongan atau denda yang telah ditentukan perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alimah, F. C., Sayekti, W. D., & Soelaiman, A. (2016). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Mandor Panen dan Motivasi Kerja Pemanen Dengan Kinerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit (UKKS) Rejosari Natar, Lampung Selatan. Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis, 4(3), 294–300.*
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen sumber Daya Manusia Bandung: Salemba Empat.*
- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Percformance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology, 2(1), 107–119.* <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.579>
- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 1(1), 1–9.*
- Nurul, A. (2019). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT . Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar PROGRAM STUDI MAN.*
- Rahayu, A., Nurmilasari, N., & Suhartina, S. (2022). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5(1), 33–40.* <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.154>
- Ramadhani, G. A. (2012). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Psyche, 1(1), 50–60.*
- Sugiyono. (2016). *Metedeologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif.*
- Suparmi, & Vicy, S. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang, 8(1), 51–61.* <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/1134/981>
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration, 2(2), 242–257.* <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>