

**PENGARUH KOMPENSASI, SANKSI HUKUM DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT USAHA BETUNG BARAT**



SKRIPSI

Nama : Deni Safitri

Nim : 212016037

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI ,SANKSI HUKUM DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT USAHA BETUNG
BARAT**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjanah Ekonomi



Nama : Deni Safitri

Nim : 212016037

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deni Safitri
Nim : 212016037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Sanksi Hukum dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bctung Barat.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan keidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020


Deni Safitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompensasi, Sanksi Hukum dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat.

Nama : Demi Safitri
NIM : 212016037
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Di terima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN: 0027086001/944809

Pembimbing II,



Ervita Safitri, S.E., M.Si
NIDN: 0225126801

Mengetahui,
Dekan
u.B Ketua Program Studi Manajemen



Zahleha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTO

MOTTO :

“Pertolongan Allah lebih cepat dan lebih dekat kepada orang yang beriman kepadaNya”

(Qs. Al-Anfal:19)

“Buatlah jadi mudah tetapi berarti”

Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah Swt. Kupersembahkan Teruntuk Orang-orang Yang Kusayangi :

- ❖ **Ibu dan Ayah tercinta, motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas cinta Ibu dan Ayah kepadaku.**
- ❖ **Adikku tersayang.**
- ❖ **Bapak / Ibu Dosen dan Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Bapak Edy Liswani, S.E,M.SI dan Ibu Ervita Savitri, S.E,M.SI**
- ❖ **Almamater kebanggaanku**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum.wr.wb

Allhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian-penelitian ini. Pada penelitian ini, penulis menggunakan empat variabel yaitu Pengaruh kompensasi, Sanksi hukum dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT perkebunan nusantara VII unit betung barat. Dengan 13 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. dengan bantuan program SPSS versi 23. Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada ketiga orang tuaku tercinta Ibunda Murtianah tercinta dan kedua Ayahku Ahmad Soleh dan teкои, terutama untuk Ayah sambungku Teкои yang telah membesarkanku dan selalu memberikah kebutuhan yang cukup tanpa kekurangan satu apapun, terimakasih banyak untukmu yang ikhlas menjagaku walau tidak bisa membalas prilaku baikmu, setidaknya setiap hari saya berdoa untuk kebaikanmu. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangin dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Zaleha Tri Handayani, SE., M.Si dan Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Edy Liswani, S.E., M.SI dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Zahleha Tri Handayani, SE., M. Selaku pembimbing akademik yang senantiasa membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis untuk belajar dengan baik dan segera menyelesaikan skripsi penulis ini.
6. Seluruh staff dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat yang telah membantu memberikan saran sehingga penyelesaian skripsi ini.

7. Sahabat seperjuangan terkhusus untuk yang mempunyai, Arumiati, Yupi Algita, Anggun Nurlaila, Isabella Trisapuri, Ria Adella, Raden dan Adik-adiku yang telah menemani semasa penulisan skripsi Panetri Mitani, Popi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2020

(Deni Safitri)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHANSKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PEMBAHASAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPERPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DANHIPOTESIS.....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Hipotesis.....	35
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	38

D. Populasi dan Sampel	39
E. Datayang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V.SIMPULAN DAN SARAN	72
A. Simpulan.....	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jadwal masuk kerja karyawan.....	4
Tabel 1.2 Jumlah Kehadirankaryawan	5
Tabel 3.1 Oprasional variabel	38
Tabel 3.2 Jumlah karyawan berdasarkan jenis pekerjaan	39
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas	53
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Responden	55
Tabel 4.6 Karakteristik berdasarkan Usia	55
Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	55
Tabel 4.8 Variabel Disiplin Kerja	56
Tabel 4.9 Variabl Kompensasi.....	59
Tabel 4.10 Variabel Sanksi Hukum	61
Tabel 4.11 Variabel kepemimpinan	62
Tabel 4.12 Regersi Linier Berganda	64
Tabel 4.13 Uji F	66
Tabel 4.14 Uji t	67
Tabel 4.15 Uji Dertiminasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I Kerangka Pemikiran.....	35
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Karakteristik jawaban Responden
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Regresi, Uji F, Uji t dan R²
- Lampiran : Titik Persentasi Distribusi F untuk Probabilita
- Lampiran : Titik Presentase Distribusi t
- Lampiran : Tabel Isaack Dan Michael
- Lampiran : Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran : Surat keterangan Melakukan Riset
- Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFEL
- Lampiran : Sertifikat Komputer
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Denisafitri/212016037/2020/Pengaruh Kompensasi,Sanksi Hukum Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Brtung Barat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT perkebunan nusantara unit usaha betung barat . Tujuan adalah untuk mengetahui adakah analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT perkebunan nusantara unit usaha barat. Populasi penelitian ini di PT perkebunan nusantara unit VII usaha betung barat adalah 110 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 78 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai $F_{hitung} (18,49) > F_{tabel} (2,16)$ dengan signifikan $F_{hitung} 0,000 < \alpha 0,1$. X1 nilai $t_{hitung} 3,063 > t_{tabel} 1,66$ dengan signifikan $t_{hitung} 0,003 < \alpha 0,1$. X2 $3,325 > t_{tabel} 1,66$ signifikan $t_{hitung} 0,001 < \alpha 0,1$. X3 nilai $t_{hitung} 3,869 > t_{tabel} 1,66$ tingkat signifikan $t_{hitung} 0,000 < \alpha 0,1$. Berarti terdapat pengaruh kompensasi dan sanksi hukum, kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT perkebunan nusantara unit usaha barat.

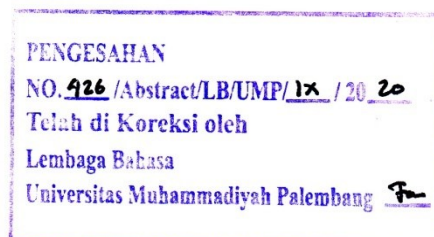
Kata kunci : Kedisiplinan, Kompensasi, Sanksi Hukum dan Kepemimpinan

Abstrak

Deni Safitri/ 212016037 / 2020 / The Influence of Compensation, Legal Sanctions and Leadership on Employee Work Discipline of PT. Perkebunan Nusantara VII Usaha Betung Barat Unit.

The formulation of the problem in this study was there any influence of compensation, legal sanctions and leadership on employee work discipline of PT. Perkebunan Nusantara VII Usaha Betung Barat Unit. The objective of this study was to find out any influence of compensation, legal sanctions and leadership on employee work discipline of PT. Perkebunan Nusantara VII Usaha Betung Barat unit. The populations of this study were 110 employees of PT. Perkebunan Nusantara VII Usaha Betung Barat unit. The selected sample was 78 employees. The type of data used in this study was primary data. The data analyses used were qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed the value of $F_{obtained} (18.49) > F_{table} (2.16)$ with a significant $F_{obtained} 0,000 < \alpha 0,01$, $X_1 t_{obtained} 3,063 > t_{table} 1,66$ with significant $t_{obtained} 0,003 < sig \alpha 0,1$, $X_2 3,325 > t_{table} 1,66$ significant $t_{obtained} 0,001 < sig \alpha table 0,5$; $X_3 t_{obtained} 3,869 > t_{table} 1,66$, significant level of $t_{obtained} 0,000 < sig \alpha t_{table} 0,1$. It means that there was an influence of compensation, legal sanctions, and leadership on employee's work discipline of PT. Perkebunan Nusantara VII Usaha Betung Barat unit.

Keywords: Discipline, Compensation, Legal Sanctions and Leadership



BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno,2017)

Kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pemimpin sampai dengan tenaga kerja. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor-faktor kedisiplinan. Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi. Bagi pegawai kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baiknya bersifat umum maupun ketrampilan yang bersifat teknis kedisiplinan yang telah dijalankan diharap akan mampu memberikan sikap mental pegawai kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.kemajuan dan kemuduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung akan membawakan dampak yang sama

terhadap para pekerjanya. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan.

PT. Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 12 tahun 1996 tanggal 14 febuari 1996. Perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII ini didirikan sebagai penggabungan dari PT Perkebunan X (persero), PT perkebunan XXXI (persero), proyek pengembangan PT perkebunan XI (persero) dikabupaten Lahat, dan proyek pengembangan PT perkebunan XXIII (persero) diprovinsi Bengkulu. PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak pada bidang budidaya kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki karyawan tetap, kontrak serta karyawan harian.

Menurut Sutrisno (2013 : 85), menyatakan: Disiplin dalam kehidupan sehari – hari dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan – peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai sanksi bagi para pelanggarnya.

Hasibuan (2016: 126), “ bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam

sebuah organisasi suatu perusahaan, karna tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik. Maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuanya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Tabel 1.1
Jadwal masuk kerja karyawan PT perkebunan nusantara VII
unit betung barat

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk setelah istirahat	Pulang
Senin	07.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	16.00 WIB
Selasa	07.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	16.00 WIB
Rabu	07.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	16.00 WIB
Kamis	07.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	16.00 WIB
Jum'at	07.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	16.00 WIB
Sabtu	07.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	16.00 WIB

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII Unit Barat

Disiplin Kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat .ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optima yang disebabkan oleh, Kurangnya sanksi Hukum yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan terlambat masuk kerja, yang seharusnya masuk jam 08.00 wib tapi karyawan datang jam 08.30 wib dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurannya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan terlambat masuk kerja dan

pulangkerja lebih awal, tidak berada dilokasi pada jam kerja bahkan tidak hadir pada hari kerja, Hal ini dapat dilihat dari data absensi kerja karya.

Tabel 1.2
Jumlah Kehadiran Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII
Unit Barat Betung

Bulan	Angka Kehadiran	Masuk	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
Januari	86	95%	-	-	5%
Febuari	69	79%	12%	-	9%
Maret	70	77%	11%	-	12%
April	72	80%	10%	5%	5%
Mei	70	78%	9%	7%	6%
Juni	68	75%	13%	5%	7%
Juli	82	90%	-	-	10%
Agustus	75	82%	10%	4%	4%
September	73	80%	5%	-	15%
Oktober	76	76%	10%	3%	3%
November	73	80%	5%	5%	10%
Desember	80	95%	-	5%	-

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII Unit Barat

Dilihat dari tabel absen kerja PT Perkebunan Nusantar VII Unit Usaha Betung Barat Selama tahun 2019.Lalu kurangnyaKetegsan pimpinan, ketegasan pimpinyang diberikan terhadap karyawan yang pada saat jam kerja sering bermain *handphone* dan mengobrol dengan karyawan lainya yang menyebab kan banyak pekerjaan yang terbengkalai.

Keteladanan pimpinan sendiri itu tidak tegas pada dirinya yang datang terlambat pada jam kerja dalam kedisiplinan dan hal ini mengakibatkan karyawan mengabaikan kedisiplinan tentu hal ini berakibat merosotnya kedisiplinan karyawan. Kurangnya pengawasan melekat (waskat) dari atasan untuk karyawan ketika ada dilapangan yang akan memberikan petunjuk bagi karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan tentu hal ini yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan baik sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Keadilan atasan kurang adil dalam promosi kenaikan jabatan karena untuk mendapatkan promosi jabatan sering melalui kedekatan antara karyawan dengan atasan bukan dilihat dari keahlian karyawan yang benar benar pantas mendapatkan jabatan tersebut. Tujuan Dan kemampuan, permasalahannya perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga tujuan perusahaan juga sering tidak tercapai dengan semestinya, dikarenakan karyawan yang berkerja tidak memperhatikan prosedur pekerjaan sehingga tugas yang diberikan tidak maksimal dikerjakan.

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan contoh berupa fasilitas-fasilitas seperti; asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain lain Rivai (2010;744)

Kompensasi Beberapa fenomena yang terjadi PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat dari Kompensasi yang berupa, Ansuransi kompensasi finansial tidak langsung fenomena terkait dengan pemberian kompensasi tidak langsung dimana perusahaan juga kurang memperhatikan tunjangan asuransi kesehatan kepada karyawan non staff, padahal asuransi tersebut bisa membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Fasilitas kompensasi non finansial dimana fasilitas kerja juga mempengaruhi dengan pemberian fasilitas yang memadai karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya, namun kurangnya fasilitas yang diberikan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat masih kurangnya fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti, alat transportasi seperti sepeda motor, mobil yang diberikan hanya cukup untuk beberapa karyawan saja. Insentif yang termasuk dalam kompensasi finansial, dimana ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat seharusnya diberikan kepada karyawan yang berkerja melebihi target standar, namun perusahaan sendiri tidak memberikan Insentif tersebut kepada karyawan yang sudah berkerja melebihi target standar, sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan tidak bersemangat dan mengalami penurunan kinerja.

Sanksi hukum yang semakin baik berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan

terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik. Menurut Saydam (2000:212)

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja adalah Sanksi Hukum. Fenomena yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat yang pertama Peraturan dalam berkerja, perturan dalam bekerja disini juga masih disepelekan oleh karyawan yang sering memperpanjang waktu jam istirahat. Efek jera, efek jera terhadap karyawan yang sering terlambat masuk kerja sehingga karyawan mendapatkan sanksi berupa potongan gaji yang diharapkan agar karyawan itu merasakan efek jera dan tidak mengulangi kesalannya lagi. Penciptaan rasa adil kepada sesama karyawan, namun yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat pimpinan sering membedakan pemberian ketegasan hukum antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari pemimpin sering menyalahkan karyawan kontrak dalam kesalahan pekerjaan yang disebabkan oleh karyawan yang tidak bisa mengoprasikan kendar tranpotasi dengan benar untuk mengakut buah sawit.

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karwna pemimpin tersebut akan menjadi contoh para bawahanya. dan keteladan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik sebagai seorang pemimpin harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladadni oleh bawahanya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplin nyang baik agar

bawahnya juga dapat melaksanakan disiplin yang baik. Menurut Edy Sutrisno(2009:213)

Selanjutnya kepemimpinan fenomena yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat. Sifat, Sifat pemimpin yang kurang mengapresiasi atas pencapaian pekerjaan yang melebihi target yang dilakukan oleh karyawannya. Kebiasaan dari pimpinan yang kurang memberikan teguran serta pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Hal ini terlihat dari tidak adanya hukuman yang dirasakan nyata, hanya teguran dari pemimpin yang dianggap sepele oleh karyawan, sehingga membuat karyawan terlalu santai untuk menghindari kebiasaan buruk tersebut. Watak sebagai pemimpin seharusnya mempunyai watak yang baik terhadap karyawannya namun di PT. Perkebunan Unit VII Usaha Betung barat ini kurang baik dikarenakan pimpinan yang jarang memberikan dorongan berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar berguna untuk membuat karyawan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam berkerja. Kepribadian pimpinan yang kurang sipanti dengan bawahannya yang mengalami masalah antar karyawan yang satu dengan yang lainnya yang dialami karyawan di dalam organisasi berdampak pada kinerja kurang optimal karena tidak adanya ke kompakannya antar karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka perlu dikaji untuk membahas masalah diatas dalam sebuah penelitian berjudul Analisa

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII unit Betung Barat.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh perkuliahan dalam konsentrasi SDM.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut lingkungan kerja dan profesionalisme kerja.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

DAFTAR PUSTAKA.

- Ana Dewi Yusman(2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Kabun Sawit Kencana Kabupaten Kampar Medan.
- Ahmad Thohori pada tahun(2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada Pegawai Negri Sipil Puskesmas SeKabupataen Dompu
- Bilson,Simamora(2006).*Manajemen Sumberdaya Manusia*,Edisi 3 STIE YKP Yogyakarta
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2012).*Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syatriawan perdan putra dan Thatok Asmony, Mayudi Nasir (2016). Pengaruh Kompensasi, Sanksi Hukum Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja karyawan Dinas Provinsi Riau.
- Syatria Perdana putra dan thatok Asmony , Mayudi nasir. Pengaruh Kompensasi,Sanksi Hukum dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karywan pada PT BPR Luhur Damai
- Satriani, (2019). Pengaruh Kompensasi,Sanksi Hukum Dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada Kantor Kelurahan Salokarjo Kabupaten Soppeng.
- Sugiyono(2015). *Metode Penelitoan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfbeta.
- Saydam Gouzali(2000).*Manajemen Sumber Daya Manusia (human Resources Management)*.Jakarta:Djamabatan
- Veithzal Rivai.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Ketiga.Jakarta:PT Raja Garindo Persada.

Muhammad Amind dan Septiana Puspita Sari, Abdul Rahman (2017). Pengaruh Kompensasi,Sanksi Hukum Dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan penunjang medis dan non medis Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto propinsi bengkulu.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.

Kasmir(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Depok PT Raja Grafindo Persada.

Kartini Kartono(2008).*Pemimpin dan Kepemimpinan:Apakah Pemimpin Abnormal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nanang Tegar(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bisnis Dan Ekonomi. Anak Hebat Indonesia

Wibowo(2011).*Manajemen Kinerja* Edisi Kelima Cetakan ke-11.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yoyo sudaryono (2018)*Manajemen Sumber Daya Manusia*:Yogyakarta.