

**ANALISIS MOTIVASI DAN PUNISHMENT UPAYA MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.AGRINDO KALIMANTAN LESTARI DI KOTA BANJARBARU**

**ABSTRAK**

Hartati<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Akhmad Samhudi<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0193

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 0006075901

**Email : hartaty662@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) Motivasi dan punishment yang sedang diterapkan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrindo Kalimantan Lestari. Dan 2) Motivasi dan punishment yang seharusnya diterapkan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrindo Kalimantan Lestari.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Lokasinya di PT.Agrindo Kalimantan Lestari yang berlokasi di Jl. Pangeran Suriansyah no.32, Loktabat Utara, kec. Banjarbaru Utara, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan 70711. Populasi penelitian seluruh karyawan PT.Agrindo Kalimantan Lestari dan sampel sebesar 37 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan punishment yang diterapkan diperusahaan saat ini sudah baik, terlihat dari rata-rata hasil kuesioner yaitu 3,88. Dan 2) Motivasi dan Punishment yang seharusnya diterapkan pada PT.Agrindo adalah dengan lebih menerapkan punishment yang baik, hal ini dapat mengindikasikan perusahaan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan punishment apa yang perlu diterapkan sesuai dengan kesalahannya, karena semakin bagus punishment, maka semakin meningkat juga motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

**Kata Kunci : Motivasi, Punishment, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze: (1) Motivation and punishment that are being applied to the performance of employees at PT. Agrindo Kalimantan Lestari and (2) Motivation and punishment that should be applied to the performance of employees at PT. Agrindo Kalimantan Lestari.*

*This study uses a descriptive analysis method. Data collection methods used are interviews, observation, documentation. The location is PT. Agrindo Kalimantan Lestari which is located on Jl. Pangeran Suriansyah no.32, Loktabat Utara, kec. Banjarbaru Utara, Banjarbaru City, South Kalimantan 70711. The study population was all employees of PT. Agrindo Kalimantan Lestari and a sample of 37 respondents.*

*The results of the study show that 1) the motivation and punishment applied in the company is currently good, as can be seen from the average questionnaire result, which is 3.88. And 2) Motivation and Punishment that should be applied to PT. Agrindo is to apply more good punishment, this can indicate the company understands what can motivate employees and what punishment needs to be applied according to their mistakes, because the better the punishment, the better. also increase employee motivation to improve their performance.*

*Keywords: Motivation, Punishment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia ialah seorang yang bekerja sebagai pengerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan-perusahaan dan berguna sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang mana perhatiannya terpusat pada unsur manusia dalam organisasi, yaitu mengelola unsur manusia seefektif mungkin dan seefisien mungkin agar manusia atau individu tersebut bisa bersaing dan memenangkan persaingan.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yaitu kinerja karyawan .

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut adalah motivasi dan punishment atau hukuman.

Organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program motivasi dan punishment.

Didalam bukunya tahun 2006 anoraga mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Tidak hanya pemberian motivasi saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dipengaruhi juga dengan diberlakukannya cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu punishment (sanksi).

Menurut Suwanto tahun 2011 Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah

tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Implementasi dalam pemberian punishment seringkali menjadi penyebab kontroversi dalam perusahaan, sebab mereka menganggap punishment tersebut sebagai suatu pemaksaan. Jelas dalam anggapan tersebut bahwa sebagian karyawan tidak tertarik dan menentang adanya penerapan punishment dalam perusahaan.

Disini saya memilih objek penelitian di PT Agrindo Kalimantan Lestari yg berlokasi di Jl. Pengeran Suriansyah n0.32, Loktabat utara, kec. Banjarbaru utara kota banjarbaru kalimantan selatan. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2004 dan bergerak dibidang agro industri khususnya kelapa sawit. Perusahaan ini menjadi salah satu perusahaan yg sedang berkembang, PT agrindo Kalimantan Lestari berkomitmen untuk memasok barang dan jasa yang berkualitas baik dengan harga yang terbaik. PT agrindo kalimantan lestari berkomitmen dan bededikasi tinggi baik dari jajaran manajemen, staf dan karyawan akan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik karena perusahaan ini percaya bahwa kepuasan pelanggan adalah yang paling utama. Mereka meyakini apabila kepercayaan pelanggan adalah benefit yang tidak ternilai harganya.

Sebagai bagian dari faktor internal, motivasi (motivation) dan hukuman atau (punishment) merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan. motivasi (motivation) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Hukuman (punishment) merupakan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang

berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan sebuah pelanggaran.

Dari uraian tersebut peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis motivasi dan punishment upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Agrindo kalimantan lestari di Kota Banjarbaru”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu penelitian deskriptif ditunjukkan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci dan menggambarkan fakta atau karakteristik populasi secara faktual dan cermat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak PT.Agrindo Kalimantan Lestari di Kota Banjarbaru diperoleh gambaran mengenai motivasi dan punishment yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat dikatakan sudah sangat baik, baik itu motivasi, punishment maupun kinerja karyawannya.

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi karyawan PT.Agrindo Kalimantan Lestari berada pada kategori baik. Hal ini dilihat dari nilai-nilai jawaban karyawan terhadap motivasi karyawan PT.Agrindo Kalimantan Lestari berada pada kategori baik yang dibuktikan dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3.98. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT.Agrindo Kalimantan Lestari memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.

Berkaitan dengan teori dan hasil penelitian di lapangan, terlihat bahwa motivasi kerja karyawan PT.Agrindo Kalimantan Lestari berada pada kriteria baik. Hal ini

disebabkan karena harapan-harapan karyawan telah terpenuhi dengan baik, seperti adanya dorongan-dorongan dari atasan untuk mengembangkan diri, adanya insentif-insentif di luar gaji pokok yang relatif sering diterima, dan adanya hubungan harmonis antara sesama karyawan pada unit kerja tersebut. Contoh konkret di lapangan, kondisi yang meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah pada saat lembur, pimpinan memberikan perhatian yang serius kepada bawahan bahkan ikut mendampingi karyawan mengerjakan pekerjaan tersebut. Keadaan ini mencerminkan perhatian atasan kepada bawahan, sehingga dapat menjalin komunikasi dinamis, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan punishment pada PT.Agrindo Kalimantan Lestari adalah baik/tinggi (3,92). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan linear antara punishment (sanksi) dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik punishment, semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan PT.Agrindo Kalimantan Lestari telah berjalan dengan sangat baik (4,37) para karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan. Kondisi ini berarti bahwa hasil kerja karyawan memiliki nilai penting bagi perkembangan perusahaan. Selain itu karyawan PT.Agrindo Kalimantan Lestari telah memiliki tanggung jawab kerja yang baik.dalam menyelesaikan tugas karyawan telah dapat bekerja dengan baik tanpa disuruh oleh atasannya dan dibantu oleh rekan kerjanya. Tanggung jawab kerja ini

sangat diperlukan agar setiap karyawan memahami dengan baik tugas-tugasnya. Dengan semakin pahamnya karyawan terhadap tugas-tugas dan sanksi-sanksi maka akan memiliki pengalaman yang matang dan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## PENUTUP

1. PT.Agrindo Kalimantan Lestari adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agro industri khususnya kelapa sawit.
2. PT.Agrindo Kalimantan Lestari berlokasi di Jl. Pangeran Suriansyah no.32, Loktabat utara, kec. Banjarbaru utara, kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan 70711.
3. Motivasi pada perusahaan ini sudah berjalan cukup baik hal ini ditandai dengan Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Indikator motivasi yang masih rendah adalah adanya intimidasi oleh atasan dan pihak lainnya sehingga karyawan merasa khawatir.
4. Punishment pada perusahaan ini sudah berjalan cukup baik hal ini ditandai dengan Karyawan sangat disiplin untuk mematuhi peraturan perusahaan. Indikator punishment yang masih rendah adalah adanya karyawan yang sering terlambat dan atasan memberikan teguran kepada karyawan yang sering melakukan izin kerja
5. Kinerja perusahaan diperusahaan ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan anggota koperasi. Indikator kinerja yang masih rendah adalah adanya karyawan yang masih merasa bahwa kualitas nya masih kurang baik bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Beech, E. M. (2000). *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: rineka cipta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gammahendra, F. (t.thn.). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Saihudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ita Solikah, T. S. (2016). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Kevin Tangkuman, B. T. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*.

- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.
- Mondy, R. W. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Musa, M. Y. (2017). Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS Bmt Ramadana Salatiga.
- Rinekso, F. (2016). Implementasi Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDIT Al Muhsin Metro.
- Rohimat Nurhasan, D. S. (2016). Pengaruh Penerapan Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja PDAM Tirta Intan Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Satria, A. D. (t.thn.). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.
- Savitri, Y. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.
- Setianingsih, A. (2016). Analisis Efektivitas Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Agent) Ditinjau Perspektif Ekonomi Islam, Studi pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Lampung.
- Silfia Febrianti, M. A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Solehah, R. N. (2016). Pengaruh Penerapan Reward And Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja PDAM Tirta Intan Garut. *Wacana Ekonomi*.
- Subagyo, J. (2004). *Metode Penelitian Dalam Tepro dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suyati, P. A. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Semarang: Pustaka Jaya.
- Vinuzula Hidayah, N. (2021). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Taufina Solok. *Jurnal Pariwisata Bunda*.
- Wardani, Z. R. (2019). Analisis Motivai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di TanteKa Screen Printing Ponorogo.