

PENGARUH MOTIVASI, PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT SUMBER BERKAH MANDIRI BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Sugiarto Majid¹, Lestari Wuryanti², Iing Lukman³
Email: Sugiartomajid23@gmail.com¹, lestariwuryanti@gmail.com²,
iing@malahayati.ac.id³

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Malahayati Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh motivasi, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja karyawan PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung periode 2019-2020.

Variabel yang digunakan ada 3 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: a) variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. b) variabel penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja. c) variabel hukuman berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Penghargaan, dan Hukuman Karyawan

Abstract

This study aims to test and prove the influence of motivation, reward and punishment on the performance of employees of PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung. The population in this study were 30 employees of PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung from the 2019-2020 period.

The variables used are 3 variables. The analysis tool used is multiple regression analysis. The results of the analysis show that: a) the motivation variable has no effect on performance. b) the reward variable has no effect on performance. c) Punishment variables have an effect on performance.

Keywords: Motivation, Rewards and Punishment for Employee Performance

Pendahuluan

a. Latar Belakang Bisnis properti di Indonesia merupakan bisnis yang mengalami perkembangan secara signifikan. Terlihat dengan banyaknya pembangunan perumahan-perumahan baru dengan harga yang bersaing. Selain itu komponen penunjang kepemilikan rumah juga semakin mudah serta menjangkau beragam lapisan masyarakat, contohnya dengan kucuran KPR (kredit kepemilikan rumah) yang melimpah. Hampir seluruh bank besar di Indonesia memiliki produk kredit kepemilikan rumah dengan beragam variasi pembiayaan. (Detik.com/2019)

Selain itu dalam sektor bisnis, seorang atau badan usaha membutuhkan tempat yang bisa digunakan untuk kepentingan dipungkiri juga bahwa properti juga menjadi salah satu alternatif utama untuk berinvestasi karena harganya yang akan terus meningkat dimasa yang akan datang. (Kompas.co.id/Properti/2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Variabel Motivasi (X_1), Penghargaan (X_2), Hukuman (X_3) berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung?

Manfaat penelitian ialah sebagai berikut :

- a. Bagi akademisi, dapat menambah wawasan dalam pengemabangan ilmu pengetahuan di bidang SDM
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengelolaan SDM dan mengatasi masalah yang berhubungan dengan peranan Kinerja kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan masukan

bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan masalah pengelolaan Kinerja Karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2015), mengemukakan bahwa: Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2015), mengemukakan bahwa: Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

a. Faktor Intrinsik

Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator pencapaian kinerja yang cukup baik karena realisasi pekerjaan yang belum pernah melebihi target sebelumnya dan pegawai yang sering pulang pulang tepat waktu meskipun sudah jam pulang, pengakuan atas kinerja oleh orang lain yang cukup baik karena adanya kesadaran pimpinan bahwa kemajuan organisasi tidak terlepas dari andil bawahannya, dan indikator kemajuan/perubahan yang cukup baik karena pekerjaan sehari-hari yang selalu berorientasi kepada kemajuan organisasi (Winardi, 2016 14:16).

b. Faktor Eksternik

Sejalan dengan Siagian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. Penjelasan di atas menggambarkan bahwa ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja.

2.3 Penghargaan (Hadiah)

Didefinisikan sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2013:317). Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simmamora, 2014:514).

2.3.1 Tujuan dan Manfaat Pemberian Penghargaan

Dalam konsep manajemen, *Penghargaan* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai.

Menurut Handoko (2009:46) beberapa fungsi *Penghargaan* adalah sebagai berikut

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat Universal

Menurut (Manullang, 2017:36) *Penghargaan* memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap bekerja di perusahaan.

2.4 Hukuman

Hukuman adalah Sanksi yang diterima oleh tenaga kerja akibat ketidak mampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, *Hukuman* berarti sebuah konsekuensi negatif yang hadir dari hasil konsekuensi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja oleh organisasi. Sanksi tersebut tergantung dari internal organisasi tersebut (Sukarni, 2013).

2.4.1 Jenis Hukuman

Koencoro (2013:47) jenis- jenis *Hukuman* dapat di uraikan seperti berikut :

- 1) Hukuman ringan
- 2) Hukuman sedang
- 3) Hukuman berat

Tujuan Hukuman

Menurut Seoekanto (2011:67), *Hukuman* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karna akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *Hukuman*.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:18)

Metodologi Penelitian

Profil Obyek Penelitian

PT Sumber Berkah Mandiri , disingkat SBM, adalah sebuah Perusahaan yang Bergerak di Bidang Property, Developer dan Kontraktor.

Populasi adalah wilayah generaslisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 119).

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014: 120). Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah total sampling karna jumlah sampel berjumlah 30 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

3.3.1 Kuisisioner atau Metode Angket

Menurut Nasution (2013: 128) metode angket adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan lagi atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dala penelitian ini adalah data primer yaitu berupa kata-kata dan tindakan informasi serta peristiwa-peristiwa tertentu yang berkaitan dengan fokus penelitian yang kesemuanya berkaitan dengan permasalahan, pelaksanaan dan merupakan hasil pengumpulan peneliti sendiri di lapangan.

3.5 Operasional Variabel

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu:

- a. Variabel endogen adalah variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang nilainya tidak bergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja (Y) pada karyawan PT. Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung.
- b. Variabel eksogen adalah variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang nilainya bergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas antara lain:
 - Variabel Motivasi (X_1)
 - Variabel Penghargaan (X_2)
 - Variabel Hukuman (X_3)

3.6 Teknik Pemberian Skor

Variabel penelitian diukur dengan cara pemberian skor dari setiap jawaban responden pada kuesioner yang diberikan, pemberian skor dengan 5 (lima) alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut (Wahyudi,2013):

- Nilai 1. Bila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS)
- Nilai 2. Bila responden menjawab Tidak Setuju (TS)
- Nilai 3. Bila responden menjawab Tidak Tahu (TT)
- Nilai 4. Bila responden menjawab Setuju (S)
- Nilai 5. Bila responden menjawab Sangat Setuju (SS)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum digunakan, suatu angket dalam penelitian harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kepuasan hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuisisioner, kuisisioner dikatakan valid jika kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

(Sani, 2014:249) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Data hasil uji coba instrumen digunakan untuk uji validitas instrumen dapat dilihat pada uraian berikut:

- a) Validitas isi : kadang-kadang disebut dengan face validity, ditentukan berdasarkan landasan teori dan atau pendapat pakar.
- b) Validitas Kriteria : diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment (metode interkorelasi).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan masalah ketepatan (Kuncoro, 2013:154 mempunyai *cronbachs Alpha* >60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *Cronbachs Alpha* < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel (Sani, 2014:251).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sulham (2016:24) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Uji Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sugiyono, 2017).

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data diatas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh kualitas layanan, kepercayaan dan promosi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan nasabah. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 \dots \dots \dots (5)$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Penghargaan

X₂ : Hukuman

3.8.3 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2013: 98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan -kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka Ho ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternatife*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel}, maka Ho ditolak dan menerima Ha.

3.8.4 Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2012: 98). Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

3.10 Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Pemilihan adjusted tersebut karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinan

Kelemahannya adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, menggunakan nilai adjusted pada saat mengevaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data dan Sampel

Data diperoleh dari PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung yang berlokasi di JL. Pulau Buton No. 32 Jagabaya Kota Bandar Lampung. Dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh penulis melalui teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden atau sampel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuisisioner, kuisinoer dikatakan valid jika kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisinoer tersebut.

Hasil perhitungan dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana $r_{tabel} > 0,296$, Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang masuk kedalam pengujian validitas terbilang valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam penelitian ini.

4.2 Uji Reliabilitas

(Sugiyono, 2014:456 dalam penelitian Wuryanti, 2015:102), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ dan nilai $\alpha < 0,60$ dikatakan tidak reliable.

Tabel 4.4

3.1.1. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan dijelaskan bahwa cronbach's alpa yang di dapat $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang masuk kedalam pengujian reliabilitas terbilang reliabel dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam penelitian ini.

4.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial independent variabel berpengaruh secara signifikansi atau tidak terhadap dependent variabel (Sugiono, 2015:76 dalam penelitian Wuryanti, 2015:104).

2. Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} pada variabel Lokasi -0,325 dengan t_{tabel} 2,042, maka secara parsial variabel Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil nilai signifikan 0,945 $> 0,05$

3. Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} pada variabel Hukuman 2,670 dengan t_{tabel} 2,042, maka secara parsial variabel Hukuman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil nilai signifikan 0,003 $> 0,05$

4.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apak semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent atau terikat. (Ghozali, 98:2015 dalam penelitian Wuryanti, 2019:71).

Dari hasil model regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji-t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} pada variabel Motivasi -1.169 dengan t_{tabel} 2,042, maka secara parsial variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil nilai signifikan 0,253 $> 0,05$ untuk pengaruh dari variabel Motivasi (X1), Penghargaan (X2) dan Hukuman (X3) secara simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ f_{hitung} 2,420 $> f_{tabel}$ 2,341, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1), Penghargaan (X2) dan Hukuman (X3) secara simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

4.5 Analisis Regresi Berganda Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai variabel Motivasi (X1), Penghargaan (X2)

dan Hukuman (X_3) secara simultan terhadap (Y) Kinerja Karyawan. Berikut hasil pengolahan data analisis regresi berganda (Sugiono, 2015:75 dalam penelitian Wuryanti, 2017:108). Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas maka diperoleh :

1. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar -0,145, yang artinya jika suasana toko mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 14,5%.
2. Koefisien regresi variabel Penghargaan (X_2) sebesar -0,073, yang artinya jika lokasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,73%.
3. Koefisien regresi variabel Hukuman (X_3) sebesar 0,356, yang artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka Keputusan Pembelian (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 35,6%.

4.6 Uji Determinasi (R^2)

Hasil uji adjusted R^2 pada penelitian ini diperoleh sebesar 70,9% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel variabel Motivasi (X_1), Penghargaan (X_2) dan Hukuman (X_3) terhadap (Y) Kinerja Karyawan sebesar 70,9%. Sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi (Tabel 4.7) Motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} negatif sebesar -1,169 dengan signifikan sebesar 0,253. Nilai signifikan untuk variabel Motivasi (X_1) menunjukkan nilai diatas tingkat signifikan 0.05 ($0.253 > 0.05$) dan nilai t_{hitung} sebesar $-1.169 \leq t_{tabel}$ sebesar 0,296 Artinya Motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Devi (2017), Febriatmoko (2018).

4.9.2 Pengaruh Penghargaan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi Penghargaan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} negatif sebesar -0,325 dengan signifikan sebesar 0.748. Nilai signifikan untuk variabel Penghargaan (X_2) menunjukkan nilai diatas tingkat signifikan 0.05 ($0.748 > 0.05$) dan nilai t_{hitung} sebesar $-0.325 \leq t_{tabel}$ sebesar 1.789. Artinya Penghargaan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung.

Berdasarkan presentase tingkat kinerja pada penghargaan yang telah dijawab melalui kuisioner yang disebarkan didapati jumlah total respon penghargaan sebesar 52,0% dari 30 responden dengan penilaian rata-rata memberikan nilai skor 1 dan 2 atau tidak setuju. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Safitri (2013), Fure (2013), dan teori menurut Kotler (2012:51).

4.9.3 Pengaruh Hukuman (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi Hukuman (X_3) memiliki nilai t_{hitung} Positif sebesar 1,979 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikan untuk variabel Hukuman (X_3) menunjukkan nilai diatas tingkat signifikan 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 1,979 $\leq t_{tabel}$ sebesar 1.789. Artinya Hukuman (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Hukuman berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Maulinda (2012), Kaunang (2015), dan teori menurut Wibowo (2010:379)

Tabel 4.6
Uji T, Uji F dan R Square

Variabel	B	Bet a	T	Sig
Konstan	0,089		-,708	,480
Motivasi (X1)	- 0,001	- ,001	-,203	,045
Penghargaan (X2)	1,606	1,175	73,419	,000
Hukuman (X3)	0,395	- ,189	- 11,843	,000
R	= ,995			
R Square	= ,995			
Adjusted R Square	= ,995			
F Hitung	=9711,65			
Signifikan F	=0,000			
(0,05)				

Tingkat 5%

(Sumber : Data diolah 2019)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi, Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan Uji Parsial didapatkan hasil bahwa Motivasi (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan Uji Parsial didapatkan hasil bahwa Penghargaan (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan Uji Parsial didapatkan hasil bahwa Hukuman (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan Uji Simultan didapatkan hasil bahwa Motivasi (X₁), Penghargaan (X₂), Hukuman (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh di atas, maka terdapat beberapa saran atau masukan dari penelitian ini untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Mandiri Bandar Lampung antara lain :

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga datanya bersifat subyektif, sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan untuk mencoba variabel independen lain atau faktor- faktor lainnya yang belum tercantum dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2012), Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung. Alex S. Nitisemito, (2016).
Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat. Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi.
H. Vroom, 2014. dalam bukunya yang berjudul "Work and Motivation".

- H. Djaali, 2012. Psikologi Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto, 2010, Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- H.Thohari, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta. Hasibuan, Malayu S.P. 2017.
- Mangkunegara, 2011. Penelitian kuantitatif. Florida: university of west florida. Fauziah. (2015, 18 oktober).
- Lutfiah HAB, Nining. 2014. :Manajemen Pelayanan Berbasis SOP (Standar Operasional Prosedur) Pada Bank BNI Syariah Cabang Tangerang”, ((Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah).
- Mudrajad Kuncoro. (2013). Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2016). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prabu Mangkuprawira, Anwar. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat. Schiemann, A. William. 2011.
- Setiawan dan Waridin, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter.
- Setyosari Punadji, Hi., 2012, Metode Penelitian Pendidikan dan. Pengembangan, Prenada Media Group, Jakarta
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Nurdin. (2011)
- Soeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Priansa, Donni Juni. 2018.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, B. (2012).
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis, Bandung.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi, 2014, Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Erlangga pada tanggal 17. Februari 2016.
- Wuryanti.Lestari 2014. Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Vol. 3, No. 2, Desember 2014.
- Wuryanti. Lestari 2019. Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Vol. 8, No. 1, Juni 2019.
- Wuryanti. Lestari 2019. Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Vol. 8, No. 2, Desember 2019
- Detik.com/2019
- Kompas.co.id/Properti/2019