

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penghargaan, kepuasan kerja dan motivasi telah dipandang sebagai sebuah instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Seorang karyawan yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan, kepuasan kerja serta motivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya. Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Sama halnya PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung yang juga menerapkan sistem *Reward & Punishment* dan motivasi kerja. PT. Arista Auto Prima Rajabasa adalah salah satu dealer mobil resmi Honda yang berada di Lampung dimana Honda Arista Rajabasa menjual beberapa jenis mobil Honda seperti Brio, Hr-v, Cr-v, city, dan Civic. Dimana disini tidak hanya menjual mobil disini juga menerima *Service* dan *Body Repaire*.

Dengan persaingan yang semakin ketat di bidang otomotif pada era globalisasi ini, sudah seharusnya karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa, memiliki disiplin

yang tinggi guna memenangkan persaingan pasar serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan

No.	Deskripsi Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Mekanik	10 orang
2.	Sales	30 orang
3.	Admin, kasir, dan pelayanan STNK	10 orang
4.	Washing	3 orang
5.	Penyiapan mobil sebelum serah terima konsumen	2 orang
6.	CCO	1 Orang
7.	Supervisor Sales	2 orang
8.	Spare Part	10 orang
9.	Driver	2 orang
Jumlah		70 orang

Sumber : PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa, Tahun 2021

PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa memiliki 10 orang karyawan bagian mekanik, 34 orang karyawan bagian sales, 10 orang karyawan bagian admin, kasir, dan pelayanan STNK, 3 orang karyawan bagian washing, 2 orang karyawan bagian penyiapan mobil sebelum serah terima konsumen, 10 orang karyawan bagian spare part, 1 orang bagian CCO, 2 orang bagian Supervisor Sales, dan 2 orang bagian Driver dengan total 70 orang karyawan yang dimiliki PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa. Namun pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada karyawan bagian sales yang ada pada PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa yang berjumlah 34 orang karyawan, dengan demikian tentu dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan telah terjalin cukup baik. Dalam upaya untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawannya PT. Honda Arista Auto Prima Lampung Tengah telah menerapkan sistem penilaian penjualan untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kinerja karyawan yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi serta kinerja karyawannya melalui SPV Admin Area yang menyebutkan bahwa PT. Arista Auto Prima Rajabasa, telah menerapkan *Reward & Punishment* tersebut diantaranya melalui pemberian pujian dari atasan ke bawahan, pemberian kompensasi, penambahan bonus seperti sales yang telah menjual salah satu type mobil seperti HR-V tipe 2021 jika terjual mendapatkan bonus 500.000 per unit, dan untuk *punishment* nya dimana PT. Arista Auto Prima Rajabasa PT. Arista Auto Prima Rajabasa memberikan potongan kompensasi bagi karyawan yang tidak hadir dengan potongan 10 ribu/hari, dan untuk sales yang tidak dapat menjual unit selama 3 bulan akan diberhentikan oleh PT. Arista Auto Prima. pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu sudah ditetapkan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa. Tetapi masih saja banyak karyawan yang masih kurang semangat dan termotivasi dalam bekerja, dan juga kurangnya Motivasi Kerja dari Kepala tempat tersebut. terlebih lagi dimasa covid-19 ini banyak karyawan yang kurang dalam kepuasan dalam bekerja, dan juga kurangnya minat pembeli sehingga karyawan dan sales masih kurang dalam mencapai target penjualan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa.

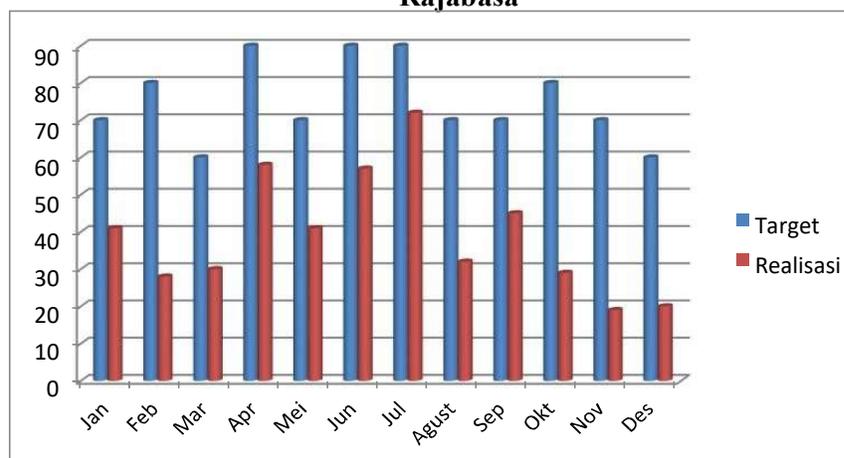
Untuk memiliki pekerja yang baik perlu didukung beberapa faktor yakni faktor internal dari diri sendiri dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri karyawan. Faktor internal yang harus diperhatikan antara lain kesehatan, kondisi fisik, pendidikan, dan keterampilan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerjanya diantaranya Motivasi Kerja dan kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan.

Peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan dunia otomotif yang ada saat ini sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba yang maksimal yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Dalam usaha untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut, perlu didukung oleh adanya kinerja yang baik dari karyawan dalam perusahaan tersebut.

PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa menyusun suatu struktur organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang didalamnya terdapat orang-orang yang diberi tugas dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok instansi. Irma Elvita Sella (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, latihan, disiplin, sikap, antusias kerja, Kepemimpinan dan motivasi. Berikut data laporan produksi PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa tahun 2021:

Gambar 1 1

Data Realisasi Target Pada Tahun 2021 di PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa



Berdasarkan Gambar 1.1 di atas dapat dilihat data pencapaian target terendah terjadi pada bulan November yaitu hanya sebanyak 19 unit saja yang terjual, dan sangat jauh dari target yang sudah ditentukan. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juli yaitu sebanyak 72 unit yang terjual, namun hasil tersebut belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Dari target perusahaan sebanyak 920 unit yang di targetkan dapat terjual dalam waktu satu tahun, namun perusahaan hanya dapat menjual 472 unit dan masih sangat jauh dari target perusahaan yang sudah ditentukan. Selain mendistribusikan Mobil ke seluruh wilayah Lampung, PT. Honda Arista Auto Prima juga melayani pendistribusian *sparepart* sebagai salah satu bentuk pelayanan untuk menjamin kualitas dan keaslian *sparepart* Mobil Honda. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan.

Karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan untuk mendapatkan peningkatan kinerja yang lebih baik. adalah sebagian Kinerja Karyawan yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para Karyawan tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Untuk mengetahui apakah karyawan yang ada pada PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan perlu diadakannya penilaian terhadap kinerja pada karyawannya. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja pada karyawannya maka dapat diketahui sejauh mana para karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan untuk membentuk aktifitas perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar perkerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai

atau melebihi standar atau target pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Berikut kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa :

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kinerja PT.Arista Auto Prima Rajabasa

No	Area Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Customer Service Orientation	91 – 100 76 – 90 65 – 75 51 – 64 < 50	100	5	Istimewa
2	Achievement Orientation		100	4	Diatas Standard
3	Integrity		100	3	Sesuai Standard
4	Absensi		100	2	Dibawah Standard
5	Team Work		100	1	Tidak Memenuhi Standard

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung

No	Area Kinerja	Actual (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Customer Service Orientation	75,5	100	3	Sesuai Standard
2	Achievement Orientation	72,4	100	3	Sesuai Standard
3	Integrity	70	100	3	Sesuai Standard
4	Absensi	60	100	2	Dibawah Standard
5	Team Work	74,6	100	3	Sesuai Standard
Total		73,5	100	3	Sesuai Standard

Sumber : PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung, 2021

Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja Karyawan pada indikator Absensi di kategorikan di bawah standar yaitu 60 yang disebabkan karena seringnya karyawan datang terlambat dan tidak absen pulang, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian logistik, kurangnya karyawan bagian logistik, banyaknya karyawan yang pensiun dini dan tidak adanya perekrutan karyawan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong untuk dapat menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *Reward&punishment*. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Wahyudi Salasa (2020, p.102). Dengan demikian, *reward* adalah sebagai sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji.

Seseorang yang merasa memiliki profesionalisme terhadap pekerjaan berbeda dengan seseorang yang kurang mempunyai profesionalisme. Beberapa bukti yang berkembang mendukung pernyataan ini. *Reward* memiliki beberapa pengaruh terhadap aspek perilaku. Seseorang yang tidak puas akan penghargaan atau

reward yang didapat akan terlihat menarik diri dari organisasi, baik melalui ketidak hadiran maupun masuk keluar.

Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang professional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi pengandaan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan PHK.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Berikut data karyawan yang mendapatkan *Reward* :

Tabel 1.4
Data Reward Karyawan pada Program Akhir Tahun di PT. Honda Arista Auto
Prima Tahun 2021

No	Nama Karyawan	Jumlah <i>Reward</i>
1.	Nahrul Hayat (Menjual 1 unit HR-V type 2021)	500.000
2.	Dewi Aria (Menjual 2 unit HR-V type 2021)	1.000.000
3.	Prianka Yuliana (Menjual 2 unit HR-V type 2021)	1.000.000
4.	Meiliyana (Menjual 1 unit Cr-v type 2020)	1.000.000
5.	Satria Nugraha (Menjual 1 unit Cr-v type 2020)	1.000.000
6.	Rindi Wulandari (Menjual 1 unit Cr-v type 2020 & Hr-v type 2021)	1.500.000
7.	M. Ilmi Arrafi (Menjual 1 unit Hr-v type 2021)	500.000

Sumber : PT. Honda Arista Auto Prima Rajabasa

Berdasarkan tabel 1.4 karyawan yang menjual mobil Hr-v dan Cr-v akan mendapatkan *reward*. Dimana data tersebut didapatkan dari Koordinator Admin di PT. Arista Auto Prima Rajabasa *reward* tersebut akan diberikan bersamaan dengan insentif yang di dapatkan.

Selain mendapatkan reward berupa uang/bonus di PT. Arista Auto Prima juga menerapkan pemberian berupa promosi untuk kenaikan jabatan, Dengan seringnya diberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dalam kinerja nya, maka akan semakin besar pula rasa semangat dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Namun sebaliknya semakin seringnya karyawan mendapatkan punishment atas kesalahan yang mereka lakukan, maka akan semakin berkurang tindakan kesalahan yang mereka lakukan. Maka dari itu pemberian punishment yang diberikan hendaknya bersifat pedagogies dimana dapat memperbaiki serta mendidik untuk kearah yang lebih baik.

Keberhasilan suatu perusahaan mempertahankan keberadannya didunia bisnis tidak terlepas dari tercapainya tujuan awal perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Akan tetapi pada prakteknya pemberian reward dan punishment tidak menyeluruh diterapkan terhadap karyawan. Hal ini akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Masalah lain yang terjadi yaitu, tidak adanya penghargaan mengenai target yang telah dicapai, dan banyak yang kurang mendapat pengakuan apabila kinerjanya sangat memuaskan. Selanjutnya untuk masalah punishment tidak berlakunya peraturan mengenai karyawan yang resign membuat karyawan seenaknya untuk keluar padahal masih dalam masa kontrak kerja.

Pemberian *reward* pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan

materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau sanksi. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Efektif tidaknya hukuman (*punishment*) yang di berikan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dapat diukur dengan *punishment* (sanksi/ hukuman) preventif dan *punishment* (sanksi/ hukuman) represif bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan

menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan.

Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Berikut sampel data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung :

Tabel 1.5

Masalah yang terjadi pada PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung

No	Masalah yang Terjadi	Jumlah Jawaban
1	Fasilitas/sarana dan prasarana perusahaan	4
2	Kepemimpinan	13
3	Target kerja	6
4	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	10

Sumber : pra survei

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa kepemimpinan menduduki peringkat tertinggi untuk masalah yang terjadi di PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung, yaitu sebanyak 13 jawaban. Posisi kedua adalah masalah *reward* dan *punishment* sebanyak 10 jawaban. Mengenai fasilitas kantor dan target kerja tidak terlalu berdampak. Artinya dapat disimpulkan bahwa masalah yang paling kompleks di PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung adalah kepemimpinan serta *reward* dan *punishment*.

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.

Selain itu, *reward and punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Berdasarkan hasil survei, peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi serta kinerja karyawannya melalui SPV Admin Area yang menyebutkan bahwa PT. Arista Auto Prima Rajabasa, telah menerapkan *Reward&Punishment* tersebut diantaranya melalui pemberian pujian dari atasan ke bawahan , pemberian kompensasi, penambahan bonus seperti sales yang telah menjual salah satu type mobil seperti HR-V tipe 2021 jika terjual mendapatkan bonus 500.000 per unit dan untuk *punishment* nya dimana PT. Arista Auto Prima Rajabasa memberikan potongan kompensasi bagi karyawan yang tidak hadir dengan potongan 10 ribu/hari, dan untuk sales yang tidak dapat menjual unit selama 3 bulan akan diberhentikan oleh PT. Arista Auto Prima.

Selain *reward* ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *punishment*. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.(Mangkunegara, 2017) *Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” (Veithzal Rivai, 2016).

Kehadiran karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan *Punishment* yang akan diberikan, semakin tingginya kehadiran karyawan maka kinerja perusahaan

semakin tinggi hingga mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kehadiran karyawan, maka kinerja perusahaan rendah. Dan untuk *Punishment* yang di terapkan pada PT. Arista Auto Prima Rajabasa ini adalah dilihat dari data absensi, dimana jika tidak hadir akan mendapatkan *punishment* seperti potongan gaji sebanyak 10.000/Hari ,terlambat 3x berturut-turut akan mendapatkan tegoran lisan, untuk sales yang tidak menjual dalam sebulan penuh akan mendapatkan SP 1 dan untuk yang tidak menjual selama 3 bulan berturut-turut akan di berhentikan.

Selain *reward&punishment*, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Motivasi kerja menurut Sakarsih (2017) “Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.

Sedangkan menurut Fahmi (2017) mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dalam hubungannya antara *Reward&Punishment* dan Motivasi Kerja terdapat proses yang nantinya bila dilakukan dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka upaya meningkatkan kinerja karyawan akan membuat tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Dengan *Reward&Punishment* dan Motivasi Kerja secara maksimal diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif agar kinerja karyawan selalu baik.

Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya, dengan demikian *Reward&Punishment* dan Motivasi Kerja sangat diperlukan. Tetapi masih saja banyak karyawan yang masih kurang semangat dan termotivasi dalam bekerja, dan juga kurangnya Motivasi Kerja dari Kepala tempat tersebut.

Terlebih lagi dimasa covid-19 ini banyak karyawan yang kurang dalam kepuasan dalam bekerja, dan juga kurangnya minat pembeli sehingga karyawan dan sales masih kurang dalam mencapai target penjualan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa. Dengan adanya *Reward&Punishment* dan motivasi kerja dalam setiap kinerja karyawan sangat membantu karyawan yang berjumlah 30 orang yang ada di PT. Arista Auto Prima Rajabasa.

Berdasarkan obsevasi yang sudah dilakukan ada pengaruh yang besar untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan PT. Arista Auto Prima Rajabasadengan penerapan *Reward&Punishment* dan Motivasi Kerja. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Reward&Punishment* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian *Reward&Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa ?
3. Apakah *Reward&Punishment* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup yang dijadikan subjek dalam penelitian penulisan adalah karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa di Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah tenaga kerja karyawan PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Arista Auto Prima Rajabasa di Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang lingkup waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan Juni 2022.

1.3.5 Ruang lingkup ilmu pengetahuan

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pemberian *Reward&Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui *Reward&Punishment* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai sistematika *Reward&Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan
Mampu memberikan masukan baik bagi PT. Arista Auto Prima Rajabasa Bandar Lampung untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai *Reward&Punishment* dan motivasi kerja yang sesuai.
3. Bagi institusi
Untuk menambah koleksi dan bahan rujukan bagi peneliti lain dalam ruang lingkup karya-karya lapangan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bagian, yang secara garis besarnya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Reward&Punishment, motivasi kerja, kinerja karyawan, hubungan Reward&Punishment terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel dan sampling, pengumpulan data, uji instrumen, uji prasarat, analisis serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran