

**PENERAPAN SISTEM PENGHARGAAN BERBASIS KINERJA
PADA AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI JIWasRAYA
(PERSERO) CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

Dwi Lupitasari

01031381520095

Akuntansi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENERAPAN SISTEM PENGHARGAAN BERBASIS KINERJA PADA
AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) CABANG
PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Dwi Lupitasari
NIM : 01031381520095
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian / Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

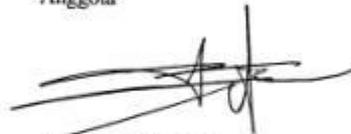
Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal : Ketua

Tanggal : Anggota



Drs. H. Harun Delamat, M.Si., Ak
NIP. 195501131990031002



Aryanto, S.E., M.TI., Ak
NIP. 197408142001121003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENERAPAN SISTEM PENGHARGAAN BERBASIS KINERJA PADA
AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) CABANG
PALEMBANG**

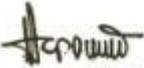
Disusun oleh :

Nama : Dwi Lupitasari
NIM : 01031381520095
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian / Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Juli 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 19 Juli 2019

Ketua


Drs. H. Harun Delemat, M.Si., Ak
NIP. 195501131990031002

Anggota


Aryanto, S.E., M.TI., Ak
NIP. 197408142001121003

Anggota


Meita Rahmawati, S.E., M.Acc., Ak, CA
NIP. 198605132015042002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi


Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 1973033171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Lupitasari
NIM : 01031381520095
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Akuntansi Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Penerapan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja pada Agen Asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang

Pembimbing :

Ketua : Drs. H. Harun Delamat, M.Si., Ak
Anggota : Aryanto, S.E., M.TI., Ak
Tanggal Ujian : 19 Juli 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 19 Juli 2019
Pembuat Pernyataan,



Dwi Lupitasari
NIM. 01031381520095

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberi penulis atas segala nikmat kesehatan dan kesempatan hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi yang berjudul “Penerapan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja Pada Agen Asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang”. Skripsi ini merupakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak yang penulis libatkan baik secara langsung maupun tidak langsung hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai tanda rasa terimakasih penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tuaku yang paling aku cintai, yang telah menjadi penyemangat dalam menjalani hidup, memberi kasih sayang, dukungan, doa yang terbaik demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
2. Kedua saudaraku Irsad Munawir dan Nurkomala yang telah memberi dukungan moril maupun materil selama kuliah dan tempat berkeluh kesah selama proses penulisan skripsi ini.

3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Taufik, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Umi Kalsum, S.E., M.Si., selaku sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Rina Tjandrakirana DP, SE., M.M., Ak selaku Pengelola Akademik Jurusan Akuntansi Kampus Palembang.
8. Bapak Drs. H. Harun Delamat, M.Si., Ak., dan Bapak Aryanto, S.E., M.T.I., Ak., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, mendengarkan, menginspirasi, memberi saran dan berbagai banyak hal tentang ilmu pengetahuan guna kelancaran skripsi saya.
9. Bapak Achmad Soediro, S.E., M.COMM., Ak., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
10. Bapak dan Ibu dosen serta segenap staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas bantuan dan ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada saya.
11. Seluruh pimpinan dan karyawan di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang yang telah membantu dalam proses penelitian ini.

12. Kepada Fitria Sari dan Yunita Danalia yang selalu memberikan support, saran dan bantuan yang begitu besar selama proses penyelesaian skripsi ini.

13. Teman-temanku Alvionita, Astina, Bambang, Desta, Dini, Dwita, Fitria Dina, Yesica dan yang lainnya yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, canda tawa dan terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan ini.

14. Seluruh teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi Kampus Palembang angkatan 2015.

15. Almamaterku yang begitu saya banggakan.

Rasa syukur kepada Allah SWT yang tak terkira bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, 19 Juli 2019



Dwi Lupitasari

NIM. 01031381520095

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAKSI.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10

BAB II. TINJAUAN TEORI.....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. <i>Agency Theory</i>	12
2.1.2. Struktur Sistem Pengendalian Manajemen	13
2.1.3. Sistem Penghargaan.....	15
2.1.3.1. Definisi Sistem Penghargaan dan Kompensasi ..	17
2.1.3.2. Sistem Penghargaan Berdasarkan Kinerja	19
2.1.3.3. Kompensasi Berdasarkan Kinerja	19
2.1.3.4. Tujuan Sistem Kompensasi	20
2.1.3.5. Manfaat Penghargaan Berdasarkan Kinerja.....	21
2.1.3.6. Jenis Penghargaan Positif dan Negatif.....	22
2.1.3.7. Kerangka Konseptual Proses Pemberian Penghargaan Berdasarkan Kinerja	23
2.1.3.8. Tipe Penghargaan Moneter Berdasarkan Kinerja.....	26
2.1.4. Penghargaan Pada Kelompok	27
2.1.5. Pengertian Kinerja	29
2.1.5.1. Manfaat Pengukuran Kinerja.....	30
2.1.5.2. Jenis Kinerja	30
2.1.6. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kebijakan Penghargaan	31
2.2. Penelitian Terdahulu	33

4.1.2.3. Kendala Dalam Sistem Penghargaan Berbasis	
Kinerja PT Asuransi Jiwasraya	60
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.2.1. Analisis Penerapan Sistem Penghargaan Berbasis	
Kinerja pada Agen Asuransi PT Asuransi Jiwasraya	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Premi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang.....	5
Tabel 1.2. Pencapaian Kinerja Agen Pada Perolehan Polis	5
Tabel 2.1. Jenis-Jenis Penghargaan Positif dan Negatif	22
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4.1. Penilaian Kinerja Agen Asuransi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Proses Pemberian Penghargaan Berdasarkan Kinerja	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang.....	49

ABSTRAK

Penerapan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja Pada Agen Asuransi Di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang

Oleh :
Dwi Lupitasari

Sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penghargaan berbasis kinerja pada agen asuransi yang diterapkan di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan oleh PT Asuransi Jiwasraya (Persero) sudah berjalan cukup baik, tetapi masih terdapat kendala yaitu masih terdapat agen asuransi yang belum memenuhi target karena sulitnya untuk memasarkan produk asuransi dikarenakan kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya memiliki asuransi jiwa dan mereka juga lebih tertarik untuk memiliki asuransi kerugian dibandingkan asuransi jiwa.

Kata Kunci : Sistem Penghargaan, Kinerja Karyawan

Ketua



Drs. H. Harun Delamat, M.Si., Ak
NIP. 195501131990031002

Anggota



Aryanto, S.E., M.TI., Ak
NIP. 197408142001121003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 1973033171997031002

ABSTRACT

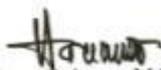
***The Application Of Performance Based Award System On Insurance Agent In
PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Branch Of Palembang***

**By:
Dwi Lupitasari**

The Performance based reward system is one of the important control tools used by companies to motivate employees to achieve company goals with behavior in accordance with what is expected by the company. This study aims to analyze the performance based reward system in insurance agents are applied at PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Branch Of Palembang. Methods of data collection through interviews and documentation. This type of research uses qualitative descriptive research. The results showed that the reward system implemented by PT Asuransi Jiwasraya (Persero) had run quite well, but there were still obstacles, namely there were still insurance agents who did not meet the target because of the difficulty in marketing insurance products due to lack of public awareness of the importance of having life insurance and they are also more interested in having damage insurance than life insurance.

Keywords: reward system, employee performance

Chairman



Drs. H. Harun Delamat, M.Si., Ak
NIP. 195501131990031002

Member



Aryanto, S.E., M.Tl., Ak
NIP. 197408142001121003

Acknowledged by,

Head of Accounting Departement



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 1973033171997031002

SURAT PERNYATAAN ABSTRAKSI

Kami Dosen Pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa :

Nama : Dwi Lupitasari
NIM : 01031381520095
Jurusan : Akuntansi
Judul Skripsi : Penerapan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja pada Agen Asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 19 Juli 2019

Pembimbing Skripsi:

Ketua

Drs. H. Harun Delamat, M.Si., Ak
NIP. 195501131990031002

Anggota

Aryanto, S.E., M.TI., Ak
NIP. 197408142001121003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 1973033171997031002

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam proses untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang berkualitas, dengan maksud bahwa karyawan itu harus mempunyai kapasitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan biasanya memberi kriteria-kriteria tertentu dalam menilai kinerja karyawan. Dengan kata lain karyawan mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu karyawan sebagai pelaksana pekerjaan harus berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sementara itu perusahaan diharapkan mampu memberi penghargaan yang setimpal atas kinerja yang telah dilaksanakan karyawan. Hubungan antara kedua belah pihak ini akan tetap saling menguntungkan hingga rencana yang akan dilaksanakan mampu berjalan dengan lancar.

Sistem penghargaan berdasarkan kinerja ialah salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk memberi penghargaan secara adil agar tiap karyawan merasa betah karena diperlakukan secara wajar. Sebagai salah satu wujud prinsip keadilan dalam memberi

penghargaan pada karyawan, perusahaan mampu menerapkan sistem penghargaan berdasarkan kinerja. Dengan sistem penghargaan yang berdasarkan kinerja mendorong karyawan mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat memenuhi kepentingan organisasi. Penghargaan yang berdasarkan kinerja memberi dua manfaat, yaitu memberi motivasi dan memberi informasi (Marsalita Setyani, Muhammad Miqdad, 2015).

Karyawan merupakan penghasil kerja untuk organisasi, karena kontribusi karyawan untuk organisasi sangat dominan. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh unsur manusia yaitu karyawan hingga perlu adanya balas jasa pada karyawan. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Begitu juga dengan seorang agen asuransi. Agen asuransi mempunyai peranan dalam memberi pelayanan dalam memasarkan produk asuransi. Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu memberi penghargaan untuk agen asuransi mengacu pada kinerja yang diberikannya, hingga para agen asuransi mampu bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Agen asuransi merupakan karyawan yang tugasnya mencari calon pemegang polis untuk menambah portofolio perusahaan dan diberi kompensasi menurut peraturan perusahaan. Dalam proses penjualan produknya kinerja agen asuransi sangat mempunyai peranan penting dalam menjalankan atau memasarkan asuransinya, agen ialah roda dari lancarnya sebuah perusahaan dalam mengenalkan produk-produk yang ada pada asuransi. Karena agen asuransi yang

berhadapan langsung dengan calon nasabah, terjadinya penjualan atau tidak itu tergantung dari cara seorang agen menawarkan produknya.

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) ialah satu-satunya perusahaan Asuransi Jiwa yang dimiliki pemerintah Republik Indonesia (BUMN). Keberadaan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) bertujuan untuk mendidik anggota masyarakat mempersiapkan masa depannya secara terencana. Untuk memberi layanan prima untuk pemegang polisnya, kini Jiwasraya mempunyai Kantor Pusat Bancassurance & Strategi Aliansi, Kantor Pusat Program Manfaat Karyawan, 14 Kantor Wilayah, 71 Kantor Cabang, dan 494 Unit Kerja Area dengan dukungan 15 ribu agen di seluruh Indonesia.

Kinerja dan performa perusahaan yang memadai, terbukti menghantarkan Jiwasraya mampu memperoleh berbagai penghargaan bergengsi di tahun 2018 diantaranya : *Indonesia Corporate PR Award, Best Insurance Award, 19th Insurance Award, Most Admired Companies Award, BUMN Marketeers Award, Apresiasi Program PKBL, Revolusi Mental Award, Brand For Good Club*. Penghargaan ini ialah kerja keras seluruh insan jiwasraya. Hal ini juga menjadi tantangan untuk asuransi jiwasraya untuk terus mempertahankan performa bisnis dimasa mendatang dan juga memaksimalkan kinerja serta pelayanannya. Dalam mempertahankannya karyawan perlu diberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilaksanakannya. Dengan adanya pemberian penghargaan yang memadai diharapkan karyawan mampu memberikan peningkatan kinerjanya serta mempunyai keinginan yang tinggi untuk terdepan dalam melaksanakan perkerjaan

dan mempunyai kemampuan untuk berkompetisi hingga tercapainya tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang. Alasan penulis memilih tempat penelitian ini karena ingin mengetahui dan memahami bagaimana penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja pada agen asuransi yang dilaksanakan dalam perusahaan. Serta mengetahui apakah dengan penerapan sistem penghargaan dalam memberikan peningkatan kinerja bisa menjadi motivasi karyawan agen asuransi agar lebih baik dan bersemangat dalam bekerja di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang.

Agen PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang harus memberikan peningkatan kinerjanya agar perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sedangkan dalam kemajuan perusahaan kinerja karyawan memiliki peran penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan tersebut mampu memperlihatkan dari tingkat penurunan jumlah polis dan premi yang dimampukan. Apabila hal ini tidak segera diperbaiki maka kinerja perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Hal ini mampu terlihat melalui data laporan produksi agen PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang pada Tabel 1.1 yaitu.

Tabel 1.1

Jumlah Premi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang Tahun 2015-2017

TAHUN	JUMLAH PREMI	TARGET	KETERCAPAIAN (%)
2015	65.197.710.326	29.520.000.000	221%
2016	16.642.800.000	24.840.000.000	67%
2017	11.232.000.000	23.400.000.000	48%

Sumber : PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang

Mengacu pada Tabel 1.1 jumlah premi yang dimampu memperlihatkan penurunan tiap tahun, penurunan yang cukup besar terjadi pada tahun 2016. Walaupun jumlah target diturunkan justru premi yang dimampu juga mengalami penurunan.

Selain tidak tercapainya target jumlah premi, kinerja karyawan juga belum mencapai target untuk menmampukan jumlah polis yang ditargetkan. Hal ini mampu terlihat melalui tabel 1.2 yaitu.

Tabel 1.2

Pencapaian Kinerja Agen Pada Perolehan Polis Tahun 2015-2017

TAHUN	JUMLAH POLIS	TARGET	KETERCAPAIAN (%)	KETERANGAN
2015	1.210	2.952	41%	Tidak Tercapai
2016	497	2.484	20%	Tidak Tercapai
2017	368	2.340	15%	Tidak Tercapai

Sumber : PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang

Terlihat melalui Tabel 1.2, memperlihatkan bahwa dari tahun 2015 sampai tahun 2017 pencapaian jumlah polis mengalami penurunan tiap tahunnya. Dari jumlah yang ditargetkan dan jumlah polis yang dimampukan maka mampu dikatakan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

Untuk meminimalkan penurunan kinerja karyawan yang terjadi jadi diperlukan pelaksanaan upaya peningkatan kinerja karyawan. Salah satunya dengan memberi penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya. Hal ini penting dilaksanakan untuk memperbaiki kinerja yang ada di perusahaan.

Penulis melaksanakan penelitian ini karena termotivasi dari penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Aldila Saga Prabu, Dewie Tri Wijayanti (2016) melaksanakan penelitian pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa Penghargaan memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus pada karyawan, maka akan memiliki dampak pada semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian Lailatus Sufro (2015) yang melaksanakan penelitian di SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja sudah berjalan cukup baik, tetapi masih termampu kendala dalam pelaksanaannya. Salah satu kendalanya pembayaran penghargaan (reward) sering mengalami keterlambatan dan penilaian kinerja

karyawan hanya dilaksanakan satu kali tiap bulannya hingga hasilnya kurang efektif.

Fitra Dharma (2011) melaksanakan penelitian dengan semua karyawan dilevel manajerial maupun non-manajerial yang bekerja di Indonesia. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa terdapat temuan bukti empiris bahwa penghargaan berdasarkan kinerja memiliki pengaruh positif pada motivasi kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki pengaruh pada kinerja.

Hanny Daniaty (2009) melaksanakan penelitian di PT Perusahaan Listrik Negara Sumatera Untukan Selatan. Hasil penelitiannya sistem penghargaan di PT PLN (Persero) sudah sangat baik diterapkan dan penghargaan yang diberikan telah sesuai dengan kinerja karyawan yang dihasilkan atau bisa disebut berdasarkan kinerja.

Dari banyaknya penelitian terdahulu yang sudah meneliti tentang sistem penghargaan berdasarkan kinerja. Maka penulis mampu menyimpulkan bahwa sistem penghargaan mampu memiliki pengaruh pada kinerja dan prestasi karyawan, karena karyawan mampu termotivasi dari umpan balik yang akan diberikan perusahaan dari kerja keras karyawan. Secara tidak langsung karyawan telah memberikan peningkatan kinerja mereka.

Mengacu pada uraian seperti tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Penerapan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja pada Agen Asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja pada agen asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang?
2. Faktor-faktor penghambat dalam penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja pada agen asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang?
3. Bagaimana peran sistem penghargaan berdasarkan kinerja dalam memberikan peningkatan kinerja pada karyawan agen asuransi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini merupakan:

1. Untuk menjelaskan penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja pada agen asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang.
2. Untuk menjelaskan faktor-faktor apa saja yang jadi penghambat dalam penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja pada agen asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang.
3. Untuk menjelaskan peran sistem penghargaan berdasarkan kinerja dalam memberikan peningkatan kinerja pada karyawan agen asuransi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penulisan

Penulisan ini diharapkan mampu memberi manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu menjadi informasi tambahan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Penulis

Diharapkan penulis mampu mendalami pemahaman serta memperluas wawasan mengenai penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja pada agen asuransi di perusahaan terkait.

b. Untuk Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan masukan dalam memberikan peningkatan efektifitas sistem penghargaan berdasarkan kinerja diperusahaan mereka.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai landasan atau kerangka acuan untuk penelitian selanjutnya dan mampu dijadikan bahan referensi untuk para pembaca dalam melaksanakan penelitian.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibuat untuk memberi gambaran mengenai isi dari skripsi ini. Sistematika penulisan dalam skripsi ini merupakan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengurai tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TEORI

Bab ini berisi tentang data, informasi dan teori yang melandasi penelitian ini serta penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan untuk mendukung penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai penerapan sistem penghargaan berdasarkan kinerja pada agen asuransi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang dan analisis penulis mengenai sistem penghargaan berdasarkan kinerja yang diterapkan dalam perusahaan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dari analisis dan pembahasan yang dilaksanakan dalam penelitian ini. Selain itu, penulis juga memberi saran-saran dan rekomendasi yang mampu memberi manfaat pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N dan Vijay Givindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Ismail, Hanif, Akt dan Dr. Darsono Prawironegoro. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mulyadi. 2005. *Sistem Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi dan Johny Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Handani. 1999. *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Marsalita Setyani, Muhammad Miqdad, R. E. (2015). *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja , Sistem Penghargaan , dan Penerapan Total Quality Managament Pada Kinerja Manajerial (Studi pada PT . Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II – Jember)*. Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember (UNEJ).

Sufro, L. (2015). *Penerapan Sistem Reward Berdasarkan Kinerja Sebagai Peningkatn Kinerja Karyawan pada SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri*. Vol 3, No 2.

Theresia Indah. (2012). *Evaluasi Sistem Penghargaan Berdasarkan Kinerja Pada PT Semen Baturaja (Persero)*. Skripsi: Universitas Sriwijaya.

Firnanda Nursila. (2017). *Penerapan Sistem Penghargaan Berdasarkan Kinerja Dalam Upaya Memberikan peningkatan Semangat Kerja Pada Karyawan PT Wijaya Lestari Dago (Toyota Dago) Bandung*. Skripsi: Universitas Pasundan