

**ANALISIS PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN
SISTEM PENGHARGAAN BERBASIS KINERJA
PADA PT ZIKRUL HAKIM BESTARI
CABANG PALEMBANG**



**Disusun Oleh :
Rizqi Putri Ramadhayanti
(01031481922036)
AKUNTANSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**ANALISIS PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN SISTEM
PENGHARGAAN BERBASIS KINERJA PADA PT. ZIKRUL HAKIM
BESTARI CABANG PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Rizqi Putri Ramadhayanti
Nim : 01031481922036
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sistem Pengendalian Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal: 22 Juni 2021


Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.
NIP. 196503111992032002

Anggota

Tanggal: 4 Juni 2021


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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN SISTEM
PENGHARGAAN BERBASIS KINERJA PADA PT. ZIKRUL HAKIM
BESTARI CABANG PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Rizqi Putri Ramadhayanti
Nim : 01031481922036
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sistem Pengendalian Manajemen

Telah diuji dalam ujian Komprehensif pada Jum'at, 06 Agustus 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 06 Agustus 2021

Ketua

Anggota

Anggota

Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E.,M.M.,Ak
NIP. 196503111992032002

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

Efva Octavina Donata G. S.E., M.Si., Ak
NIP. 198610262015042002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

ASLI

JURUSAN AKUTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

13/8/2021

Arista Hakiki, S.E.,M.Acc.,Ak
NIP. 19730317997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizqi Putri Ramadhayanti
Nim : 01031481922036
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Sistem Pengendalian Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja Pada PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang

Pembimbing:

Ketua : Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E.,M.M.,Ak
Anggota : Aryanto, S.E., M.Ti.,Ak
Tanggal Ujian : 06 Agustus 2021

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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Agustus 2021



Rizqi Putri Ramadhayanti

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah serta RidhoNya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja pada PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang. Penyusunan Skripsi ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya Palembang. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini bukanlah tujuan akhir dari suatu proses belajar karena belajar adalah suatu proses belajar seumur hidup sampai akhir hayat kita nanti.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada beberapa pihak yang membantu dan memberikan dukungan yang sangat berarti dalam proses penyelesaian skripsi. Oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak selaku Koordinator Jurusan Akuntansi Program Sarjana Fakultas Ekonomi.
5. Bapak Dr. Tertiaro Wahyudi, S.E., MAFIS., Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Aryanto, S.E., M.Ti., Ak selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Seluruh Dosen Pengajar, Staff dan Segenap Pegawai Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh jajaran karyawan PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang yang sudah membantu dalam pemberian data skripsi.
10. Kedua Orang Tua yang selalu dan tidak pernah berhenti mendoakan dan memberikan dukungan moril maupun finansial kepada penulis, serta untuk Kakak dan Adikku yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat terbaikku, sahabat yang selalu mendukung dalam keadaan apapun sedari dulu untuk Atersa, Devi, Melisa dan Bella.
12. Sahabat-sahabatku teman seperjuangan belajar dari awal perkuliahan kepada Rinata, Ninda, Mutia, Negi, Riri dan Iin. Terima kasih kepada kalian yang selama masa perkuliahan selalu membantu penulis untuk tetap tegak dan sabar menghadapi masa-masa sulit selama perkuliahan.
13. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dan mungkin tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan selalu melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, Agustus 2021

Penulis

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung, tetapi buatlah jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak”.

Kupersembahkan Kepada:

- **Kedua Orang Tua Tercinta**
- **Keluarga**
- **Orang-orang yang saya sayangi**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Almamaterku**

ABSTRAK

Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja Pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang

Oleh:

RIZQI PUTRI RAMADHAYANTI

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kinerja PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang bila diukur dengan konsep sistem penghargaan berbasis kinerja. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa melihat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja belum benar-benar diterapkan dengan baik karena penjualan buku dalam tiga tahun berjalan masih mengalami penurunan. Pada tahun 2018 perusahaan mampu mencapai target perusahaan dan mengurangi biaya yang telah ditargetkan perusahaan sebesar 125% dan pada 2019 sebesar 105%, namun pada tahun 2020 terjadi penurunan penjualan pendapatan perusahaan dari target yang dianggarkan perusahaan sebesar 94%. Hal ini disebabkan oleh penetapan jumlah anggaran yang ditingkatkan setiap tahunnya terlalu besar dan penurunan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat semangat karyawan dalam melakukan penjualan menurun.

Kata Kunci : Kinerja Perusahaan , Penghargaan Berbasis Kinerja

Ketua



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak.
NIP. 196503111992032002

Anggota



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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 19730317997031002

ABSTRACT

Analisis With Company Performance Measurement System Performance-Based Awards in PT. Zikrul Hakim Bestari Palembang Branch/Management Control System

By:

RIZQI PUTRI RAMADHAYANTI

Formulation of the problem in this study is how the performance of PT. Zikrul Hakim Bestari Palembang branch when measured with the concept of performance-based reward system. This type of research include descriptive study aimed to determine the value of either one independent variable or more variables without seeing the comparison or relationship with other variables. The results showed that performance-based reward system has not really implemented well because book sales in three years running is still decreasing. In 2018 the company is able to achieve its targets and reduce the cost of a company that has been targeted by 125% and 105% in 2019, but in 2020 a decline in sales revenue of the company budgeted target of 94%. This is due to the improved determination of the amount of the budget each year is too large and the reduction in incentives provided by the company to its employees make to employee morale in the sales decline.

Keywords : Corporate Performance, Performance-based awards.

Chairman



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

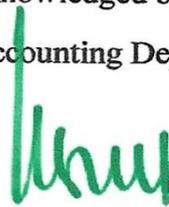
Member



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

Acknowledged by,

Head of Accounting Department



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 19730317997031002

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Rizqi Putri Ramadhayanti

NIM : 01031481922036

Jurusan : Akuntansi

Judul : Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja Pada PT. Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang

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

Ketua



Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak
NIP. 196503111992032002

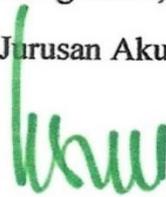
Anggota



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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak
NIP. 19730317997031002

RIWAYAT HIDUP



Nama : Rizqi Putri Ramadhayanti
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Enim/ 22 Oktober 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. AMD Lorong Bari RT.15 RW.04 Talang Jambe.
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Email : rizkyputri23.RP@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun Ajaran	Nama Sekolah	Jurusan
2002-2008	SD Negeri 4 Tanjung Enim	
2008-2011	SMP Negeri 4 Palembang	
2011-2014	SMA Muhammadiyah 1 Palembang	IPS
2014-2017	D-III FE Universitas Sriwijaya	Akuntansi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Pengertian Pengukuran Kinerja	10
2.1.2. Konsep Pengukuran Kinerja	12
2.1.3. Manfaat Pengukuran Kinerja	13
2.1.4. Tujuan Pengukuran Kinerja	14

2.1.5.	Karakteristik Pengukuran Kinerja.....	16
2.1.6.	Indikator Pengukuran Kinerja	17
2.2.	Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja	21
2.2.1.	Pengertian Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja	21
2.2.2.	Tujuan Sistem Penghargaan	23
2.2.3.	Jenis Penghargaan Berbasis Kinerja	25
2.2.4.	Fungsi Sistem Penghargaan	28
2.2.5.	Manfaat Sistem Penghargaan	28
2.2.6.	Bentuk Penghargaan Positif dan Negatif	29
2.3.	Penelitian Terdahulu	30
2.4.	Kerangka Pemikiran	35
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1.	Desain Penelitian	36
3.2.	Objek Penelitian	36
3.3.	Jenis dan Sumber Data	36
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.	Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1.	Hasil Penelitian	39
4.1.1.	Sejarah Singkat PT Zikrul Hakim Bestari	39
4.1.2.	Visi dan Misi PT Zikrul Hakim Bestari	42
4.1.3.	Struktur Organisasi	43
4.1.4.	Tugas dan Tanggung Jawab	45
4.2.	Pembahasan	47

4.2.1.	Pengukuran Kinerja Perusahaan	47
4.2.2.	Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		63
5.1.	Kesimpulan	63
5.2.	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Penjualan	5
Tabel 2.1.	Performance Grade	18
Tabel 2.2.	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1.	Data Persentase Penjualan dan Insentif	48
Tabel 4.2.	Data Anggaran dan Realisasi Pendapatan Penjualan	49
Tabel 4.3.	Data Biaya Operasional Penjualan	51
Tabel 4.4.	Tingkat Harapan Konsumen atas Kualitas Layanan	55
Tabel 4.5.	Pengukuran Kemampuan dan Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.6.	Data Pemberian Insentif Untuk Karyawan	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Riset (Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi)
- Lampiran 2 Surat Izin Pengambilan Data (PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang)
- Lampiran 3 Realisasi Pendapatan Berdasarkan Jenis Penjualan
- Lampiran 4 Pendapatan Jumlah Penjualan Tahun 2018
- Lampiran 5 Pendapatan Jumlah Penjualan Tahun 2019
- Lampiran 6 Pendapatan Jumlah Penjualan Tahun 2020
- Lampiran 7 Sertifikat Pelatihan
- Lampiran 8 Data Survey Kepuasan Pelanggan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada situasi di era globalisasi yang semakin meningkat dan berkembang ini dapat menimbulkan terjadinya persaingan yang sangat pesat antara perusahaan-perusahaan yang telah ada dan harus bisa bertahan serta berusaha untuk tetap bisa bersaing. Persaingan inilah yang menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan efektifitas dan efisiensinya agar dapat memperoleh pelanggan dan dapat menjadi market leader dari produk dan jasa yang mereka tawarkan. Pada kondisi seperti ini yang akhirnya menuntut para pelaku bisnis termasuk para manajer untuk meningkatkan kinerjanya meliputi kemampuan dalam hal perencanaan dan pengendalian berbagai aktivitas pada sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian perusahaan yang akan memenangkan persaingan globalisasi adalah perusahaan yang dapat menghasilkan produk/jasa yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pelanggan (Hasanah, 2013).

Sumber daya manusia merupakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan, dimana salah satu faktor penentu yang mempunyai peran besar dalam menentukan kinerja perusahaan untuk kedepannya. Pada sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dapat dipercayai oleh perusahaan untuk dapat melaksanakan dan menjalankan tugas operasional perusahaan. Perusahaan mempunyai kesempatan untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat dan sebaliknya,

karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah, oleh sebab itu karyawan berhak untuk mendapatkan kompensasi/penghargaan yang sesuai dengan kualitasnya. Untuk itu ketergantungan dua belah pihak akan saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Pada pengukuran kinerja dapat dilaksanakan dengan mengukur keberhasilan setiap tim dan karyawan untuk mencapai sasaran strategi yang telah ditetapkan.

Menurut (Merchant, 2014) pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas, operasional organisasi, dan personelnnya, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Pada pengukuran kinerja ini memberikan berbagai mekanisme penting bagi karyawan agar dapat digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja serta dapat memotivasi kinerja setiap individu dimasa yang akan datang. Kinerja pada karyawan dapat diukur dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), karyawan dalam melayani dan memasarkan produk yang disediakan PT Zikrul Hakim Bestari. Penerapan untuk sistem pengukuran kinerja ini untuk suatu perusahaan dapat mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan yang perlu dilakukan sehingga dapat melakukan terhadap perbaikan dalam rangka peningkatan kinerja dan dengan meningkatnya kinerja maka mutu yang menjadi tujuan utama akan dapat segera tercapai.

Penilaian kinerja adalah suatu seperangkat interaksi formal yang telah terstruktur antara bawahan dan atasannya, bisa dalam bentuk wawancara periodik, dimana kinerja untuk bawahan ditinjau dan dibahas, dengan penekanan tersebut pada identifikasi adanya kelemahan dan kekuatan sebagai peluang untuk adanya

perbaikan kinerja dan pengembangan suatu keterampilan (Mondy & R.M, 2005). Pada Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk mengelola operasi organisasi yang secara efektif dan efisien dengan melalui motivasi yang diberikan oleh karyawan secara maksimal, untuk membantu pengambilan suatu keputusan yang berkaitan dengan penghargaan yang berhubungan dengan promosi, transfer, dan pemberhentian jadi pentingnya untuk dilakukan dalam penilaian kinerja.

Sistem penghargaan dapat mendorong karyawan untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri menjadi semangat untuk memenuhi tujuan suatu perusahaan. Penghargaan ini juga dapat memberikan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja karyawan, sehingga dapat membantu karyawan dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka. Hanya dengan mengatakan kepada karyawan bahwa kualitas merupakan faktor yang begitu penting untuk menentukan kenaikan gaji atau upah, bonus, insentif dan kenaikan pangkat, maka hal tersebut akan memberikan keyakinan kepada mereka tentang pentingnya kualitas dalam pekerjaan mereka.

Pemberian penghargaan kepada karyawan didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Sistem penghargaan adalah suatu penghargaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas serta memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, dan juga dapat untuk mengurangi konflik serta dapat

menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan untuk karyawan (Simamora, 2012). Dengan terus adanya upaya meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi maka dapat mempengaruhi suatu tingkat pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

PT Zikrul Hakim Bestari adalah sebuah perusahaan penerbitan dan percetakan buku yang memproduksi buku anak-anak di Indonesia yang berfokus pada penekanan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan buku bernuansa agama islam. Dalam kegiatannya PT Zikrul Hakim Bestari memainkan peran aktif dalam mengembangkan buku baru dengan nilai-nilai islam untuk setiap segmen usia, mulai dari balita, anak-anak.

Untuk perkembangan jumlah penjualan dan insentif yang diberikan kepada karyawan pada tahun 2018 sebesar Rp 181.406.000, tahun 2019 sebesar Rp 180.921.000 dan untuk tahun 2020 sebesar Rp 163.835.000. Dapat dilihat dari jumlah insentif yang diterima oleh karyawan tersebut bahwa jumlah yang diterima terus mengalami penurunan, jumlah insentif yang diterima tersebut berdasarkan jumlah buku yang dapat terjual oleh karyawan, jika penjualan semakin meningkat maka pendapatan insentif yang diterima akan semakin besar, namun sebaliknya berdasarkan data yang diperoleh bahwa setiap tahunnya mengalami penurunan maka jumlah insentif yang diterima juga menurun, itu dikarenakan berkurangnya penjualan buku setiap tahun.

Tabel 1.1.
Pendapatan Yang diperoleh Berdasarkan Penjualan
Pada PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang

Tahun	Jumlah Pendapatan	Persentase (%) Pencapaian
2018	Rp. 2.201.259.470	134,83%
2019	Rp. 2.104.033.655	-4,42%
2020	Rp. 1.396.455.900	-33,63%

Sumber: PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang, 2021

Berdasarkan pengamatan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pendapatan berdasarkan penjualan buku tiap tahunnya belum mengalami peningkatan yang lebih besar. Pada tahun 2019 penjualan buku tersebut mengalami penurunan dan tahun 2020 mengalami penurunan lagi ditambah lagi dengan adanya masalah yang tengah dihadapi pada tahun 2020 yaitu adanya virus covid19 yang dimana mengakibatkan adanya penurunan penjualan terhadap buku, karena sulit untuk mendapatkan konsumen pada tahun 2020. Dan juga mempengaruhi persentase pencapaian penjualan buku yang dimana mengalami penurunan dari hasil jumlah pendapatannya.

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang, bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja belum diterapkan dengan maksimal, maka dari itu tingkat penjualan masih mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1. Perusahaan harus dapat mengantisipasi masalah tersebut sejak awal dan mencari penyebab terjadinya penurunan sehingga masalah tersebut dapat teratasi. Jika dilihat dari gambaran perkembangan jumlah

penjualan dan jumlah target penjualan pada tahun 2020 dalam perusahaan yang mengalami penurunan. Jika dilihat pada jumlah pertumbuhan pada PT Zikrul Hakim Bestari tersebut apakah perusahaan tidak melakukan SOP yang berlaku pada perusahaan dimana perusahaan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku yaitu menjadi pedoman karyawan dalam melakukan tugasnya, untuk meminimaliskan kesalahan saat melakukan tugas untuk setiap karyawan, mengupayakan peningkatan kinerja karyawan, menjamin kualitas produk bagi konsumen, dan mengupayakan peningkatan keuntungan untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sebelumnya yang dilakukan oleh Aldila Saga Prabu, Dewi Tri Wijayanti (2016) melakukan penelitian pada Divisi penjualan PT United Motors Center Suzuki, Surabaya yang berjudul “ Pengaruh Penghargaan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan”. 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 meningkatnya kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja pada PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengukuran Kinerja Perusahaan pada PT Zikrul Hakim Bestari Cabang Palembang dengan menggunakan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka maksud dan tujuan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis pengukuran kinerja perusahaan dengan sistem penghargaan berbasis kinerja pada PT Zikrul Hakim Bestari cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian tersebut terbagi menjadi dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan mengenai Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja, serta dapat memberikan masukan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah bagi penulis diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman secara langsung, dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan

kemampuan para praktisi berkenaan dengan kajian-kajian manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan pemecahan masalah.

1.5. Sistematika Penulisan

Agar dalam penelitian ini menjadi lebih terarah dan sistematis, maka disusunlah sebuah sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian dari pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan dari landasan teori sebagai landasan dalam pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang secara terperinci mengenai metode penelitian yang meliputi desain penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan kan penjelasan gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data dan analisis perhitungan serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari analisis data, keterbatasan dalam melakukan penelitian ini dan juga memberikan saran kepada peneliti yang ingin melakukan penelitian yang serupa dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albanase .2002. Sistem Pengendalian Manajemen, Akademi Manajemen, Perusahaan YKPN, Yogyakarta,
- Hartono. (2008). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Hartono .2008. Sistem Pengendalian Manajemen, Andi Yogyakarta,
- Hasibuan. (2008). *analisis sistem penghargaan kinerja*.
file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/22087-34316-1-SM.pdf
- Hs, E. W., & Taufiq, M. (2007). *Artikel Artikel PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan , khususnya perusahaan yang bergerak dibidang perbankan , peran tenaga pemasar (marketers) dalam meningkatkan pertumbuhan kredit perbankan . Perusahaan perl. 51, 61–77.*
- Iqbal Hasan. (2004). *Metodelogi Penelitian Skripsi dan Tesis, Salemba Empat*.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, 14, 77–97.*
- Merchant, K. A. & W. A. V. der S. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen*.
- Mondy, W. dan N., & R.M. (2005). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(3), 170.* <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>

- Muhammad Ridwan. (2012). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan Vol. 8.* 8(01), 13–28.
- Mulyadi dan Johny. (2002). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.*
- Mulyadi dan Setyawan. (2001). PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN, TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. In *pengaruh sistem pengukuran kinerja* (Vol. 151).
- Putro. (2010). *PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Empiris pada Staf Akuntansi Perusahaan Jasa di Wilayah Jakarta dan Tangerang) Oleh: 31.*
- Sulisti. (2014). *PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Kota Padang).*
- Simamora. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sufro, L. (2015). Penerapan Sistem Reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan pada SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri. *Jurnal Akutansi Akunesa*, 3(2).
- T. Hani Handoko. (2000). *Pengaruh Sistem pengukuran kinerja*