

## Evaluasi Penerapan Sistem *Reward* Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado

### Evaluation Of Performance-Based Reward System Implementation As Employee Performance Improvement At Pt Astra International Daihatsu Tbk Malalayang Manado Branch

Gabriella Louren Piri<sup>1</sup>, Jullie J. Sondakh<sup>2</sup>, Syermi S. E. Mintalangi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,  
Jl.Kampus Bahu, Manado, 95115, Indonesia

Email :

<sup>1</sup> [pirigabriellauren@gmail.com](mailto:pirigabriellauren@gmail.com)

<sup>2</sup> [julliesondakh@unsrat.ac.id](mailto:julliesondakh@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup> [msyermi@unsrat.ac.id](mailto:msyermi@unsrat.ac.id)

#### Abstark

Sistem reward berbasis kinerja merupakan sistem reward yang diterapkan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diambil kesimpulan bahwa penerapan sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan telah berjalan secara efektif dan efisien.

**Kata Kunci : Sistem Reward, Kinerja Karyawan**

#### Abstract

*Performance-based reward system is a reward system implemented by a company to improve employee performance in achieving company goals. The purpose of this research was to determine the application of a performance-based reward system as an increase in employee performance in PT Astra International Daihatsu Tbk Malalayang Manado Branch. The method of analysis used in this research is qualitative descriptive method. From the result of research, it can be concluded that the application of a performance-based reward system as an increase in employee performance has been running effectively and efficiently.*

**Keywords : Reward System, Employee Performance**

#### 1. PENDAHULUAN

Pada saat ini kondisi perekonomian dan persaingan global semakin besar. Ada banyak bidang usaha yang bermunculan yang membuat perusahaan dihadapkan dengan persaingan dunia usaha yang semakin tinggi. Dengan adanya kondisi seperti ini juga mendorong perusahaan untuk berbenah dan membuat perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja perusahaan itu sendiri, sehingga manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan seluruh potensi yang ada pada perusahaanya.

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat memperoleh hasil yang maksimal dan dapat bersaing dengan bidang usaha lainnya. Perusahaan memerlukan sistem pengendalian manajemen yang bertujuan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan

Diterima: 06-07-2022; Disetujui untuk Publikasi: 14-07-2022

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

p-ISSN: 24072-361X

dapat menjalankan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang sering kali terjadi ialah adanya perbedaan tujuan antara karyawan dengan perusahaan yang dapat menyebabkan timbulnya masalah. Salah satu cara untuk menyamakan tujuan adalah dengan memberikan imbal balik jasa yang tepat.

Karyawan memiliki peran yang penting dan berpengaruh serta sangat dibutuhkan untuk mendukung kegiatan pengembangan dan pertumbuhan perusahaan agar perusahaan bisa berjalan dan beroperasi dengan sebagaimana mestinya serta tepat sasaran. Dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang ada, perusahaan biasanya memberikan sesuatu yang dapat memotivasi mereka untuk selalu memperhatikan kinerjanya agar tetap baik dan terus meningkat. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu dibutuhkan karyawan yang bertalenta dan berkualitas baik.

Alasan orang memilih bekerja dalam suatu perusahaan bukan hanya karena upah kerja atau gaji pokok yang besar, melainkan juga reward dengan berbagai jenis dan bentuknya yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini pula yang menjadi salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk karyawannya agar mereka tetap bertahan dan meningkatkan kinerja mereka. (Ansory dan Meithiana, 2018:307) Reward bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Pemberian reward akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi karyawan.

Akan tetapi reward tersebut tidak diberikan begitu saja. Maka dari itu manajemen perusahaan diharapkan dapat menerapkan sistem reward berbasis kinerja yang efisien. Sistem reward berbasis kinerja yang dirancang oleh perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja dan memotivasi kinerja karyawan agar lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Besar kecilnya reward yang diberikan bergantung pada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan. Pemberian reward kepada karyawan dilakukan atas dasar penilaian kinerja yang memuaskan dan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian reward diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawannya.

PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem reward berbasis kinerja pada karyawannya yang diberikan berdasarkan pada penilaian hasil kinerja karyawan. Reward yang diberikan merupakan bentuk penghargaan dari PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado kepada karyawannya yang berprestasi dan mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem reward berbasis kinerja yang diterapkan juga digunakan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado. Namun demikian, pelaksanaan dan realisasi dari penerapan sistem reward berbasis kinerja di PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado terdapat kendala ialah ketika karyawan yang diterima untuk bekerja di perusahaan tidak bisa komitmen dengan peraturan serta kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan yang diterapkan tidak berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah ditulis di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan hasilnya akan penulis tuangkan dalam laporan tugas akhir ini dengan judul **“Evaluasi Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado”**.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Pengertian Akuntansi**

Akuntansi berasal dari kata bahasa inggris *accounting* yang artinya menghitung atau mempertanggungjawabkan dari pengelola perusahaan kepada pemilik perusahaan atas kepercayaan yang telah diberikan kepadanya untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengiktisaran dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi dan berdasarkan standar yang diakui umum. Oleh karena itu pihak yang berkepentingan atas perusahaan dapat mengetahui posisi keuangan perusahaan serta hasil operasi pada

setiap waktu yang diperlukan, sehingga dapat mengambil keputusan maupun pemilihan dari berbagai tindakan alternatif di bidang ekonomi, menurut (Syariful Bahri, 2016:2).

## 2.2 Akuntansi Manajemen

Akuntansi manajemen (*management accounting*) adalah akuntansi yang berhubungan dengan penyediaan informasi keuangan dan non-keuangan untuk kepentingan intern entitas atau manajemen sebagai perencanaan, pengendalian kegiatan entitas, penilaian kinerja entitas, dan menilai berbagai alternatif dalam pengambilan keputusan bisnis, menurut (Syariful Bahri, 2020:4). Menurut Ety Indriani (2018:2) Akuntansi manajemen adalah suatu kegiatan (proses) yang menghasilkan informasi keuangan bagi manajemen untuk pengambilan keputusan ekonomi dalam melaksanakan fungsi manajemen..

## 2.3. Pengertian Sistem Reward

Reward bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Pemberian *reward* akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi karyawan, menurut (Ansory dan Meithiana, 2018:307).

Menurut John Shields, (2016: 12), *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan di mana karyawan sebagai individu menerapkan nilai positif untuk memenuhi kebutuhan yang sudah ditentukan. *Reward* secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik.

## 2.4. Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling diperhatikan dalam sebuah perusahaan ialah kinerja karyawan, yaitu tentang bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017:106).

Bintoro dan Daryanto (2017: 109) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

### 1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas memadai maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan. Jika perusahaan dalam kondisi start-up maka lebih baik dalam perekrutan karyawan dijelaskan mengenai kondisi fasilitas yang bertujuan agar karyawan siap dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

### 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena hampir 80 % karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja tidak menurun dan karyawan tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

### 3) Prioritas kerja

Perusahaan perlu memberikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika perusahaan memberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas. Langkah selanjutnya adalah perusahaan memberikan waktu bagi karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan dan tidak lagi menambah tugas sebelum pekerjaan tersebut selesai. Jika ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan maka

perusahaan harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak waktu.

#### 4) *Supportive Boss*

Sebagai atasan perlu mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide pada saat meeting, mengajak karyawan terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan. Atasan juga perlu memberikan ruang kepada karyawan untuk belajar dan berkreasi di bidang yang mereka minati agar dapat terus mengasah ilmunya, karena jika suatu saat memerlukan suatu keahlian tertentu maka dapat menggunakan karyawan tanpa harus merekrut karyawan baru. Hal ini memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan.

#### 5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati apabila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan dapat dimulai dari hal sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut alangkah baiknya jika disaksikan karyawan lainnya dengan tujuan memicu rasa kompetisi agar para karyawan dapat bekerja lebih baik lagi.

### 2.5. Penilaian Kinerja

Bintoro dan Daryanto (2017:127) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja karyawan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan, menurut (Tun Huseno, 2016:89).

### 2.6 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto 2017:131, secara umum terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

- 1) Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
- 2) Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja seseorang secara individual tanpa membandingkan dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

### 2.12 Penelitian Terdahulu

1. Eliana Catalina (2018), dengan judul Evaluasi Penerapan Pengukuran Kinerja dan *Reward and Punishment System* Untuk Mengatasi Masalah Motivasi Montir di UD.X. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Penelitian menunjukkan bahwa *reward and punishment system* yang telah diterapkan selama ini oleh UD "X" masih terdapat kelemahan-kelemahan yang dibutuhkan perbaikan agar dapat memotivasi para karyawan UD "X" dalam bekerja.
2. Favian, Sabijono & Tirayoh (2021), Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam menilai kinerja pusat pendapatan telah berjalan secara efektif dan efisien.
3. Wiselie & Darmadji, (2017), Evaluasi Penerapan Sistem *Reward and Punishment* Untuk Meningkatkan Kinerja *Salesman* Dilihat Dari Perspektif *Result Control* Pada PT. X - Bali. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menjelaskan bahwa terdapat rekomendasi-rekomendasi perbaikan yang diperlukan oleh PT X dalam penerapan sistem *result control* untuk dapat meningkatkan kinerja *salesman* dalam memasarkan produk kepada konsumen, sehingga dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, melalui pembentukan sistem *reward dan punishment*.
4. Utami, Zulfikar & Dwiariyani (2019), Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Pusat Biaya (Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Mahakam Periode Tahun 2018). Hasil penelitian menunjukkan Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat penilaian

kinerja pusat biaya pada PT PLN (Persero) UPDK Mahakam sudah cukup sesuai dengan syarat untuk penerapan, karakteristik akuntansi pertanggungjawaban, dan tahapan penilaian kinerja menurut Mulyadi.

5. Martianti dan Iriyadi (2020), Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Biaya Studi Kasus Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban memegang peranan penting karena adanya penilaian kinerja bulanan dan tahunan serta dasar penyusunan anggaran yang telah dilaksanakan oleh PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi laporan keuangan yang dibuat oleh manajer dalam mengoptimalkan biaya, pendapatan, investasi dan keuntungan pada perusahaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian dengan metode analisis deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang menganalisis, menggambarkan, mengevaluasi dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan lewat hasil wawancara atau observasi langsung di lapangan dimana penulis akan mendatangi objek penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam evaluasi penerapan sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang yang berlokasi di jalan Wolter Monginsidi No.123B, Malalayang Satu Barat, Malalayang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret-Mei 2022.

#### **3.3. Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan dan hasil wawancara kepada pihak perusahaan terkait sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan yang ada di PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer ini didapatkan secara langsung dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado atau data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara untuk mendapatkan data yang objektif. Dan data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal, dan artikel yang berhubungan atau bersangkutan dengan penelitian ini. Teknik Pengumpulan Data yaitu dengan Wawancara dan Observasi.

#### **3.4. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, ialah untuk menggambarkan keadaan nyata pada suatu objek dalam bentuk uraian kalimat berdasarkan hasil penelitian untuk kemudian diadakan interpretasi berdasarkan data yang diperoleh dari PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado yang didasarkan pada landasan teoritis yang telah disusun.

Proses Analisis

Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap yaitu sebagai berikut :

1. Mengajukan permohonan untuk mengadakan penelitian pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado.
2. Melakukan proses pengambilan data lewat wawancara dan observasi mengenai penerapan sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan di PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado.
3. Mengevaluasi dan mengelolah data.
4. Membuat hasil dan pembahasan penelitian..

### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

#### **Indikator Penilaian Kinerja Karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado**

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado melakukan penilaian terhadap kontribusi karyawan kepada perusahaan selama

periode waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan antar masing-masing bagian terdapat perbedaan karena dalam menentukan aspek/indikator yang dinilai menyesuaikan dengan tugas atau tanggung jawab yang dikerjakan.

Indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado adalah dengan melihat kuantitas kerja, kualitas kerja, komitmen, disiplin, dan loyalitas. Kuantitas kerja dilihat dari jumlah pekerjaan dan yang dihasilkan. Kualitas kerja dilihat dari keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Komitmen dilihat dari bagaimana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Disiplin dilihat dari kehadiran atau absensi dan bagaimana seorang karyawan dapat bekerja tepat waktu. Loyalitas dilihat dari kadar kesetiaan dan pengabdian seorang karyawan kepada perusahaan. Indikator kinerja ini digunakan sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan.

### **Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado**

PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem reward berbasis kinerja karyawan. Sistem reward berbasis kinerja ini sangat berpengaruh baik terhadap kualitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian reward kepada para karyawan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, dalam penerapan sistem reward berbasis kinerja pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado dilakukan penilaian kinerja untuk setiap bagian agar penerapan sistem reward menjadi lebih efektif.

Penerapan sistem reward berbasis kinerja pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado sudah berjalan dengan cukup baik. Adapun program reward berbasis kinerja karyawan yang telah diterapkan oleh PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado ialah sebagai berikut:

#### 1. *Reward* berdasarkan Hasil Penjualan

Reward penjualan merupakan reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas hasil kinerja karyawan dalam hal ini ialah karyawan yang telah berhasil mencapai target penjualan produk dalam hal ini adalah mobil. Reward penjualan ini diberikan kepada karyawan bagian sales yang berhasil mencapai target penjualan. Reward penjualan diberikan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan penjualan produk sehingga dapat meningkatkan penjualan sekaligus pendapatan perusahaan. Reward penjualan yang diberikan yaitu dalam bentuk insentif. Insentif yang diberikan berupa gaji tambahan atau bonus. Dan bukan hanya itu saja, namun ada juga kontes yang diadakan oleh perusahaan seperti kontes 6 bulan yaitu siapa yang menjual produk terbanyak di cabang perusahaan akan mendapatkan hadiah liburan atau uang.

#### 2. *Reward* berdasarkan Kinerja

Dalam upaya mengoptimalkan kinerja para karyawan, PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Reward ini diberikan sebagai balas jasa kepada karyawan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Reward ini diberikan kepada beberapa bagian dengan jenis reward yang berbeda.

Pertama, bagian Administrasi. Administrasi dinilai berdasarkan kecakapan bekerja dan absensi atau kehadiran, serta ketepatan dalam dokumen. Apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka akan diberikan reward berupa insentif atau bonus.

Kedua, bagian Mekanik. Mekanik dinilai berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan serta banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan ketika mekanik tersebut dapat menyelesaikannya dengan baik maka mekanik tersebut akan mendapatkan poin tambahan, poin ini akan dikumpulkan dan yang mendapatkan poin terbanyak akan menerima reward. Untuk bagian mekanik akan diberikan reward di akhir tahun.

#### 3. *Reward* berdasarkan Loyalitas Kerja

PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado sangat menghargai dan mengapresiasi kesetiaan dan pengabdian dari semua karyawan di perusahaannya. Maka dari itu, PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado memberikan reward khusus kepada karyawannya yang sudah bekerja dengan jangka waktu tertentu. Bagi karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado yang sudah bekerja dalam jangka waktu 5 tahun akan diberikan bonus atau gaji tambahan sebesar 1 kali gaji.

Selain program reward berbasis kinerja yang disebutkan di atas, PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado juga menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawannya.

#### 4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, pemberian reward merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, kompeten, atau berkinerja baik yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan mengenai penerapan sistem reward berbasis kinerja karyawan di PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado dapat diketahui bahwa dalam menerapkan sistem reward berbasis kinerja, PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi atau berkinerja baik berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Dalam proses penerapan sistem reward berbasis kinerja di PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado tidak ditemukan adanya hambatan hanya saja yang menjadi kendala ialah ketika karyawan yang diterima untuk bekerja diperusahaan tidak bisa komitmen dengan pekerjaannya dan peraturan serta kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat karyawan tersebut harus diberikan sanksi berupa surat peringatan dan jika kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan sudah sangat menyalahi peraturan maka karyawan tersebut akan dikeluarkan dari perusahaan.

#### Evaluasi Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Karyawan

**Tabel 1, Reward berdasarkan Hasil Penjualan**

Teori	Perusahaan	Hasil
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut Ansory dan Meithiana 2018:307, <i>Reward</i> bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Pemberian <i>reward</i> akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi karyawan.</li> </ul>	PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado memberikan <i>reward</i> atau penghargaan bagi para karyawan yang bekerja dibagian <i>sales</i> berupa insentif dalam bentuk gaji tambahan atau bonus ketika karyawan mampu mencapai target penjualan produk yang dijual oleh perusahaan yang dalam hal ini ialah mobil. Dan bukan hanya itu saja, namun perusahaan juga mengadakan kontes 6 bulan yang mana lewat kontes ini perusahaan akan melihat siapa yang dapat menjual produk terbanyak di cabang perusahaan akan diberikan <i>reward</i> berupa hadiah liburan atau uang.	Sudah sesuai.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut Bintoro dan Daryanto 2017:106, Kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</li> </ul>		

**Tabel 2, Reward Berdasarkan Kinerja**

Teori	Perusahaan	Hasil
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut Bintoro dan Daryanto 2017:180, <i>Reward</i> merupakan</li> </ul>	PT Astra International Daihatsu Tbk	Sudah sesuai.

<p>suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.</p>	<p>Cabang Malayang Manado juga memberikan <i>reward</i> bagi karyawan yang berkinerja baik dibagian administrasi dan mekanik.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut Ansory dan Meithiana 2018:213, Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.</li> </ul>	<p>Pertama, untuk bagian administrasi dinilai berdasarkan kecakapan bekerja dan absensi atau kehadiran, serta ketepatan dalam dokumen. Apabila mereka dapat memberikan kinerja yang baik maka akan diberikan <i>reward</i> berupa insentif atau bonus.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut Bintoro dan Daryanto 2017:130, salah satu tujuan penilaian kinerja karyawan ialah sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan <i>performance</i> kerja yang lebih baik.</li> </ul>	<p>Kedua, untuk bagian Mekanik dinilai berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan serta banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan ketika mekanik tersebut dapat menyelesaikannya dengan baik maka mekanik tersebut akan mendapatkan poin tambahan, dan yang mendapatkan poin terbanyak akan menerima <i>reward</i> berupa bonus. Untuk bagian mekanik akan diberikankan <i>reward</i> di akhir tahun.</p>	

**Tabel 3, Reward berdasarkan Loyalitas Kerja.**

Teori	Perusahaan	Hasil
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut Muhammad Busro 2018:315, <i>Reward</i> juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non-finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu</li> </ul>	<p>PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado memberikan <i>reward</i> sebagai bentuk apresiasi atas kesetiaan dan pengabdian dari karyawannya terhadap perusahaan dengan memberikan <i>reward</i> khusus bagi karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu tertentu yaitu 5 tahun berupa gaji tambahan atau bonus sebesar</p>	<p>Sudah sesuai.</p>



<p>memengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai.</p>	<p>1 kali gaji.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menurut Bintoro dan Daryanto 2017:180, Bentuk dan kriteria pemberian <i>reward</i> di berbagai perusahaan berbeda-beda. Pengaturannya tergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan maupun misi pengusaha dalam mengelola perusahaan tetapi yang berlaku umum tentang kriteria pemberian <i>reward</i> adalah berdasarkan posisi jabatan, masa kerja, dan mencapai target tertentu.</li> </ul>		

Hubungan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan sangat dibutuhkan dalam mencapai target perusahaan. Dari hasil penelitian dan pembahasan ini, menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian reward berbasis kinerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi dan pembahasan mengenai penerapan sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang sudah menerapkan sistem reward berbasis kinerja dengan efektif dan efisien, serta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dan indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan sudah sesuai dengan bagian pekerjaan setiap karyawan. Penerapan sistem reward berbasis kinerja ini pun sangat berdampak positif bagi hubungan kerja sama antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai target perusahaan.

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado sudah menerapkan sistem reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu untuk terus mengevaluasi kembali sistem reward berbasis kinerja yang ada agar tetap berjalan secara efektif dan efisien, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan dengan baik agar dapat mencapai hasil penilaian yang efektif dan objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. Al Fadjar., dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoardjo: Indomedia Pustaka.
- Bahri, Syaiful. 2016. *Pengantar Akuntansi Berdasarkan SAK ETAP dan IFRS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Bahri, Syaiful. 2020. *Pengantar Akuntansi Berdasarkan SAK ETAP dan IFRS (Edisi III)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Bintoro, M.T., dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Catalina, Eliana. 2018. *Evaluasi Penerapan Pengukuran Kinerja Dan Reward & Punishment System Untuk Mengatasi Masalah Motivasi Montir Di Ud.X*. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.7, No.1.

- Favian Hanzel., Harijanto Sabijono., dan Victorina Z. Tirayoh. 2021. *Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Manado*. Jurnal EMBA, Vol.9, No.1, Hal. 536-542.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Indriani, Ety. 2018. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- John Shields. 2016. *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies (Second Edition)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Martianti, Meri Ananda., dan Iriyadi. 2020. *Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Biaya Studi Kasus Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan, Vol. 8, No. 1, 49-56
- Utami dkk. 2019. *Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Pusat Biaya (Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Mahakam Periode Tahun 2018)*. Jurnal Eksis Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda, Volume 15, No 2
- Wiselie, Junita Marta., dan Stevanus Hadi Darmadji. 2017. *Evaluasi Penerapan Sistem Reward and Punishment Untuk Meningkatkan Kinerja Salesman Dilihat Dari Perspektif Result Control Pada PT. X – Bali*. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.6, No.1