

## ABSTRAK

Dimasa sekarang ini persaingan dalam dunia industri makanan dan minuman semakin ketat. Dengan semakin meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis ini, mengakibatkan perusahaan berusaha untuk meningkatkan kemampuan manajemennya agar dapat lebih produktif dan terkoordinasi dalam menentukan strategi perusahaan. Hal ini mendorong manajer mencari sumber informasi baru yang mampu mendorong kesuksesan perusahaan. Perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat bertahan didunia bisnis dan juga bahkan dapat mengalami perkembangan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pengukuran kinerja baik secara *financial* maupun *non financial*.

Pengukuran kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan karena dapat memberikan informasi kepada pihak manajemen sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang lebih akurat dan secara langsung dapat memotivasi karyawan tersebut agar terus dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja karyawan meningkat maka secara otomatis kinerja perusahaan secara umum akan meningkat.

Dari hasil pengamatan awal diperoleh gambaran umum badan usaha PT. Mitraco Citraniaga Pusaka dan mengetahui apa saja tolok ukur dalam mengukur kinerja karyawan bagian penjualan baik secara *financial* maupun *non financial* selama ini. Pengukuran kinerja karyawan bagian penjualan PT. Mitraco Citraniaga Pusaka dilakukan dengan melihat aspek *technical skill* yang berisi mengenai pencapaian distribusi, pencapaian target, dan *effective call* sedangkan aspek managerial skill yang meliputi pengetahuan dan penguasaan bidang pekerjaan, kepatuhan, kerjasama, dan absensi. Dari hasil pengukuran kinerja inilah PT. Mitraco Citraniaga Pusaka menentukan berapa besar kenaikan gaji yang semestinya diterima oleh karyawan, berapa bonus yang diterima, apakah ada promosi jabatan, serta PHK.

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengukuran kinerja karyawan bagian penjualan PT.Mitraco Citraniaga Pusaka dapat diketahui kekurangan dan kelemahan yang ada dalam pengukuran kinerja karyawan bagian penjualan baik secara *financial* maupun *non financial* sehingga dapat diberikan alternatif-alternatif perbaikan dalam pengukuran kinerja karyawan bagian penjualan. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja perusahaan umumnya dan karyawan bagian penjualan khususnya.