

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang ingin unggul dalam kompetisi pasti menyadari bahwa karyawan yang berkualitas lah yang diperlukan dalam perusahaan. Salah satu ciri karyawan yang berkualitas adalah karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan tingginya tingkat motivasi kerja maka karyawan tersebut akan memiliki karakteristik seperti tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tugas yang realistik dan lain-lain. Mc Clelland (Mangkunegara, 2009 : 68).

Sebaliknya jika karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah maka ini akan menjadi masalah bagi perusahaan, karena dengan rendahnya tingkat motivasi kerja hal ini akan berakibat negatif kepada perilaku karyawan seperti rendahnya disiplin kerja, kinerja tidak efektif dan efisien, tingkat absensi yang tinggi, tanggung jawab pribadi yang rendah dan sebagainya. Hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kinerja perusahaan karena akan menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.

Begini juga yang terjadi pada PT Askes (Persero) KCU Bandung. PT. Askes (Persero) sendiri merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak

dalam bidang jaminan (asuransi) pemeliharaan kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan



Rifky Nur Alhaqi, 2013

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya. Kinerja PT Askes KCU Bandung pada tahun 2011 bisa dikatakan tidak terlalu baik karena banyak target perusahaan yang tidak tercapai. Hal ini bisa dilihat pada table 1.1.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja APC PT. Askes (Persero) KCU Bandung Tahun 2011

No	Sasaran	Indikator	Target	Ukuran	Kriteria Penilaian			Pencapaian	
					Rating	Keterangan	Deskripsi	Hasil	Skor
1	Terlaksana nyanyia rencana Kerja dan Anggaran Kantor Cabang	a. Pencapaian Pendapat an Iuran Wajib	100	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	Kosong >105% 99,1% - 105% 95% - 99% 90% - 94% <90%	99,72% (Tidak Tercapai)	4
		b. Realisa si biaya pokok	97,5	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	Kosong 95% - 97,4% 97,5% - 100% 85% - 94,9% 75% - 84,9% <75%	85,96% (Tidak Tercapai)	3
		c. Realisasi biaya operasio nal	95	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	Kosong 80% - 94% 95% - 100% 100% - 115% 115,1% - 120% >120%	118,96 % (Tidak Tercapai)	2
		d. Realisasi Program	100	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	Kosong 100% 90% - 99% 80% - 89% 70% - 79% >70%	97,14% (Tidak Tercapai)	4
		e. Rate Rawat Jalan Tingkat Lanjutan	61,3	Per mil (%)	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	Kosong <95% 95 – 100% 101 – 105% >105% Kosong	131,13 % (Tidak Tercapai)	2
		f. Biaya perkunjungan RJTL	195.174	rupiah	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	Kosong <95% 95 – 100% 101 – 105% >105% Kosong	228.119 atau 116,88 % (Tidak Tercapai)	2
		g. Biaya pekasus RJTL	3.309.687	rupiah	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	Kosong <95% 95 – 100% 101 – 105% >105% Kosong	3.646.075 atau 110,16 % (Tidak Tercapai)	2

		h. Rasio rujukan	15	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	<11,1% 11,1% - 13% 13,1% - 15% 15,1% - 17% 17,1% - 19% >19%	31,38% (Tidak Tercapai)	1
2	Tercapain ya Kepuasan Peserta	a. Indeks Kepuasa n Peserta	87	Indeks (%)	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	>88,9% 88% - 88,9% 87% - 87,9% 86% - 86,9% 85% - 85,9% <84%	95,88% (Tercap ai)	6
		b.Penulis an Resep Obat RJTL DPHO	8	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	<6,1% 6,1% - 7% 7,1% - 8% 8,1% - 9% 9,1% - 10% >10%	5,91% (Tercap ai)	6
		c.Penulis an Resep Obat RJTL Non DPHO	8	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	<6,1% 6,1% - 7% 7,1% - 8% 8,1% - 9% 9,1% - 10% >10%	13,78% (Tidak Tercapai)	1
		d.Realisa si distribusi kartu peserta	95	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	>99% 98% - 98,9% 97% - 97,9% 96% - 96,9% 95% - 95,9% <90%	94,90% (Tidak Tercapai)	3
		e.Penyel esaian pembaya ran Klaim	100	persen	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	Kosong Kosong 90% - 100% 80 - 89% 70% - 79% <70%	100% (Tercap ai)	4
		f.Indeks kepuasan PPK (Puskes mas)	87	Indeks (%)	6 5 4 3 2 1	Kinerja unggul Sangat Baik Baik Kurang Berprestasi Sangat Kurang Berprestasi Tidak Berprestasi	>88,9% 88% - 88,9% 87% - 87,9% 86% - 86,9% 85% - 85,9% <84%	90,76% (Tercap ai)	6

(Sumber : Seksi Keuangan dan Umum PT. Askes (Persero) KCU Bandung 2011)

Tabel 1.1 merupakan data pencapaian kinerja APC PT. Askes (Persero) KCU Bandung Tahun 2011. Pada Tabel 1.1 kinerja PT. Askes (Persero) KCU Bandung bisa terlihat, dimana terdapat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan realisasinya apakah tercapai atau tidak tercapai. Dari ke 14 target yang ditetapkan perusahaan hanya 4 target yang tercapai, dan sisanya yaitu 10 target tidak tercapai. Walaupun bila dilihat dari kriteria penilaian beberapa target yang tidak tercapai masuk dalam kriteria baik. Untuk mempermudah kita bisa

melihat tabel hasil pencapaian kinerja berdasarkan kriteria penilaian yang didapatkan.

Tabel 1.2
Hasil Pencapaian Kinerja Berdasarkan Kriteria Penilaian yang Didapatkan

Rating	Keterangan (Kriteria Baik)	Total
6	Kinerja Unggul	3
5	Sangat Baik	0
4	Baik	3
Jumlah		6
Rating	Keterangan (Kriteria Kurang)	Total
3	Kurang Berprestasi	2
2	Sangat Kurang Berprestasi	4
1	Tidak Berprestasi	2
Jumlah		8

(Sumber : Diolah dari data Pencapaian Kinerja APC PT. Askes (Persero) KCU Bandung Tahun 2011)

Pada Tabel 1.2 bisa dilihat hasil pencapaian kinerja berdasarkan kriteria penilaian, dimana dari ke 14 target perusahaan yang telah ditetapkan 6 target yang masuk dalam kriteria positif (Kinerja unggul, Sangat baik dan Baik), sedangkan sisanya yaitu 8 target perusahaan masuk dalam kriteria negatif (Kurang Berprestasi, Sangat Kurang Berprestasi dan Tidak Berprestasi).

Setelah peneliti mengolah data yang telah diperoleh yaitu data pencapaian kinerja PT. Askes (Persero) KCU bandung Tahun 2011 terlihat bahwa terdapat masalah yang menyebabkan masih belum maksimalnya kinerja PT. Askes (Persero) KCU Bandung pada tahun 2011, dimana berarti bahwa kinerja karyawanpun masih belum maksimal karena kinerja perusahaan sangatlah berhubungan dengan kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti berinisiatif melakukan wawancara kepada Kepala Seksi Keuangan dan Umum (Di PT. Askes (Persero) KCU Bandung (Seksi

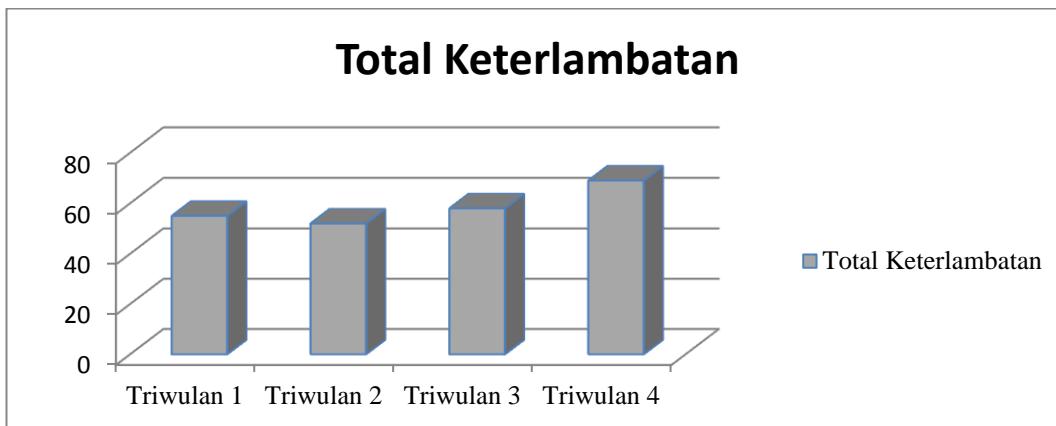
Keuangan dan Umum merupakan Seksi yang mengurus bagian sumber daya manusia). Dari hasil wawancara ini peneliti memperoleh informasi bahwa rendahnya kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan diakibatkan oleh rendahnya tingkat motivasi kerja para karyawan di PT. Askes (Persero) KCU Bandung, ini terbukti dengan adanya beberapa faktor yang terlihat yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih rendah yaitu seperti kurangnya disiplin dan semangat kerja karyawan, seringnya karyawan datang terlambat, tingginya tingkat absensi karyawan, adanya target perusahaan yang tidak tercapai dan sebagainya.

Rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan juga diperkuat dengan data keterlambatan karyawan pada tahun 2011 yang bisa dilihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3
Tabel Keterlambatan Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung
Tahun 2011**

Triwulan	Jumlah Keterlambatan (hari)
Triwulan I	55
Triwulan II	52
Triwulan III	58
Triwulan IV	69

(Sumber : Seksi Keuangan dan Umum PT. Askes (Persero)
KCU Bandung Tahun 2011)



**Gambar 1.1
Grafik Keterlambatan Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung Tahun 2011**

Dari Tabel 1.3 dan Grafik 1.1 di atas bisa dilihat bahwa keterlambatan karyawan pada tahun 2011 bisa dikatakan sangat tinggi, selain itu keterlambatan semakin meningkat ketika memasuki Triwulan 4, walaupun pada Triwulan 2 keterlambatan karyawan sempat menurun, namun pada Triwulan 3 keterlambatan karyawan kembali meningkat dan puncaknya pada Triwulan akhir yaitu Triwulan 4 keterlambatan karyawan mencapai jumlah terbanyak yaitu terjadi 69 kali keterlambatan.

Ini merupakan masalah bagi perusahaan ketika tingkat keterlambatan karyawan terus meningkat, untuk mengatasi masalah keterlambatan ini PT. Askes (Persero) KCU Bandung pada tahun 2012 memperketat peraturan dengan mengubah tingkat toleransi keterlambatan karyawan dari 30menit menjadi 15menit atau yang seharusnya pukul 8.00 karyawan sudah harus berada di kantor namun akibat diperketatnya peraturan maka toleransi jam masuk karyawan diperketat menjadi pukul 7.45. Pengetatan peraturan ini digunakan pada triwulan I dan triwulan II tahun 2012, Dan hasil pada triwulan tersebut keterlambatan

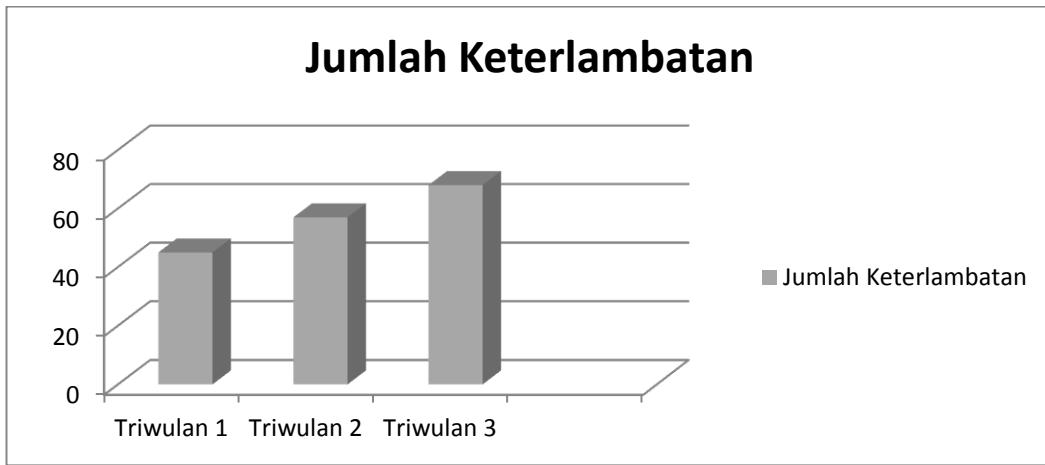
karyawan masih meningkat. Pada triwulan III ditetapkan peraturan baru dengan diperketanya toleransi keterlambatan menjadi 2menit, sehingga karyawan sudah harus berada di kantor sebelum pukul 7.32. Namun yang terjadi adalah bahwa kenaikan masih tetap terjadi dan bahkan meningkat dari triwulan sebelumnya. Oleh karena itu PT. Askes (Persero) KCU Bandung berencana menerapkan peraturan baru yaitu setiap karyawan yang terlambat akan dapat pengurangan gaji sesuai dengan jumlah waktu keterlambatan karyawan tersebut, tapi rencana ini belum diputuskan kapan akan dilaksanakannya karena perlu banyak pertimbangan lebih lanjut.

Walaupun PT. Askes (Persero) KCU Bandung telah memperketat peraturan dengan maksud untuk menekan jumlah keterlambatan karyawan dengan mengurangi toleransi waktu keterlambatan. Tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2012 tetap tidak terlihat mengalami perbaikan. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Tabel Keterlambatan Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung Tahun 2012

Triwulan	Jumlah Keterlambatan (hari)
Triwulan I	45
Triwulan II	57
Triwulan III	68

(Sumber : Seksi Keuangan dan Umum PT Askes (Persero)
KCU Bandung,2012)



**Gambar 1.2
Grafik Keterlambatan Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung Tahun 2012**

Terlihat bahwa dengan memperketat peraturan yang diharapkan akan menekan jumlah keterlambatan karyawan tidak menunjukkan hasil yang diinginkan. Adapun sebaliknya bahwa keterlambatan masih tetap terjadi dan tidak berbeda jauh dari tahun 2011. Bisa disimpulkan bahwa memperketat peraturan bukanlah menjadi solusi untuk menekan tingkat keterlambatan karyawan. Oleh karena itu solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menekan tingkat keterlambatan karyawan adalah dengan meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan, yang mana hal ini lah yang menjadi masalah utama di PT. Askes (Persero) KCU Bandung yaitu rendahnya tingkat motivasi karyawan.

Untuk meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan, sebenarnya PT. Askes (Persero) KCU Bandung setiap tahunnya sudah melaksanakan penilaian kinerja. Diharapkan dengan dilaksanakannya penilaian kinerja maka karyawan akan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi karena dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan akan dinilai, diawasi dan dihargai atas hasil kerjanya.

Di PT. Askes pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap tahunnya, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Adapun metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Askes sendiri adalah menggunakan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi (SMKP-BK Online).

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang dilihat dari kompetensi ini dilakukan secara objektif sehingga diharapkan bisa berakibat positif bagi karyawan seperti akan meningkatnya kinerja karyawan, meningkatkan kualitas karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan dan lain-lain. Sebaliknya jika pelaksanaan penilaian kinerja ini dilakukan dengan tidak secara objektif maka ada kemungkinan bisa berakibat negatif seperti karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil dan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, rendahnya prestasi kerja karyawan dan lain-lain.

Oleh karena itu pelaksanaan penilaian kinerja ini merupakan tindakan yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sendiri dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung dan terus menerus oleh setiap atasan terhadap bawahan dan oleh rekan kerja yang berada dalam satu bagian dalam mencapai target atau sasaran kerjanya.

Dalam penilaian kinerja karyawan pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung, salah satu dasar yang dinilai adalah kompetensi dasar. Kompetensi dasar adalah kompetensi yang dibutuhkan untuk semua jabatan di perusahaan. Pada kompetensi dasar ada 3 poin yang akan dinilai yaitu :

1. *Relation Building* (RB), kemampuan membangun jejaring dan membina hubungan antar pribadi maupun instansi secara berkesinambungan dengan prinsip kesetaraan, dalam usaha mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengembangan perusahaan di masa depan.
2. *Achievement Orientation* (ACH), keinginan dan usaha untuk bekerja lebih baik atau mengarah pada standar keunggulan kinerja. Standar tersebut bisa berupa prestasi sendiri di masa lampau (perbaikan), ukuran yang objektif (orientasi hasil), kinerja orang lain (kompetisi), sasaran yang menantang, atau sesuatu yang belum pernah dilakukan orang lain (inovasi).
3. *Health Insurance* (HI), kemampuan dan pengetahuan yang berkaitan dengan konsep pembiayaan kesehatan melalui mekanisme asuransi kesehatan.

Tabel 1.5
Tabel Keterangan Nilai Penilaian Kinerja

Nilai	Definisi	Keterangan
1	Kemampuan untuk menguraikan informasi	Sangat Kurang
2	Kemampuan untuk menjelaskan, menginterpretasikan atau mengatakan dengan cara lain (untuk menunjukkan pemahaman)	Kurang
3	Kemampuan untuk mengimplementasikan pedoman, system dan peraturan	Cukup
4	Kemampuan untuk melakukan kajian, analisa dan memberikan rekomendasi atau alternative solusi	Baik
5	Kemampuan untuk menyusun, mengembangkan atau melakukan inovasi terhadap pendekatan yang bersifat strategis bagi perusahaan.	Sangat Baik

(Sumber : Direktori dan Model Kompetensi PT. Askes Tentang Penilaian Kinerja Tahun 2011)

Data penilaian kinerja berdasarkan kompetensi dasar bisa dilihat pada Tabel 1.6 ini :

Tabel 1.6
Target Penilaian Kinerja Berdasarkan Kompetensi Dasar PT. Askes KCU
Bandung

No	Jabatan	Kompetensi Dasar (Target)		
		RB	ACH	HI
1	Kepala Cabang	4	4	4
2	Kepala Seksi Hubungan Pelanggan dan Pemasaran	4	3	3
3	Customer Service	2	2	2
4	Data Entry	1	2	2
5	Staf Seksi Hubungan Pelanggan dan Pemasaran	2	2	2
6	Kepala Seksi Manajemen Manfaat	4	3	3
7	Verifikator	2	2	3
8	Staf Seksi Manajemen Manfaat	2	2	2
9	Kepala Seksi Kemitraan dan Pengendalian Manfaat	4	3	3
10	Staf Kemitraan	3	2	2
11	Staf Pengendali Manfaat	2	2	2
12	Kepala Seksi Keuangan dan Umum	4	3	3
13	Kasir	2	2	2
14	Staf Akutansi	1	2	2
15	Kolektor	3	3	2
16	Staf Umum	3	2	2
17	Staf SDM dn Administrasi	2	2	2
18	Staf IT Helpdesk	2	2	2
19	Staf PKBL	2	2	2
20	Kepala Askes Kabupaten/Kota	4	3	3
21	Staf Askes Kabupaten/kota	1	2	2
22	Koordinator Askes Center	3	3	3

(Sumber : Direktori dan Model Kompetensi PT. Askes Tentang Penilaian Kinerja Tahun 2011)

Dari Tabel 1.6 bisa terlihat jika penilaian kompetensi dasar di PT. Askes (Persero) target level yang ditetapkan berbeda antara satu jabatan dengan jabatan yang lain. Jadi Tabel 1.6 merupakan standar nilai yang diharapkan harus bisa

dicapai oleh setiap karyawan yang berada di jabatan tersebut. Adapun dalam prosesnya tergantung dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Seperti yang peneliti jelaskan sebelumnya jika pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan secara objektif maka bisa berakibat positif bagi karyawan seperti akan meningkatnya kinerja karyawan, meningkatkan kualitas karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan dan lain-lain. Sebaliknya jika pelaksanaan penilaian kinerja ini dilakukan dengan tidak secara objektif maka ada kemungkinan bisa berakibat negatif seperti karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil dan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, rendahnya prestasi kerja karyawan dan lain-lain.

Berdasarkan data-data di atas peneliti menyimpulkan bahwa terdapat masalah pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung yaitu mengenai rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan. Dan hal ini dipengaruhi banyak faktor dan salah satunya adalah penilaian kinerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung, dan penelitian ini akan dituangkan kedalam karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Askes (Persero) KCU Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas dan diperoleh dari berbagai data maka yang menjadi masalah utama adalah rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan.

Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini peneliti menemukan banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan seperti :

1. Penilaian kinerja
2. Kepuasan kerja
3. Prestasi kerja yang dihasilkan
4. Jenis dan sifat pekerjaan
5. Organisasi tempat bekerja
6. Situasi lingkungan kerja
7. Kompensasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti menemukan banyak faktor yang berpengaruh seperti yang dituliskan di atas. Namun peneliti hanya akan menganalisis salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Yaitu penilaian kinerja, oleh karena itu penulis mendapatkan rumusan masalah yang harus di identifikasi seperti :

1. Bagaimana gambaran persepsi karyawan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung.
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung.

3. Bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari identifikasi dan rumusan masalah yang telah penulis kemukakan di atas, maka tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah :

1. Mengetahui gambaran persepsi karyawan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung.
2. Mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Askes (Persero) KCU Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan informasi sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Askes (Persero) KCU Bandung dalam pengambilan kebijakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah pelaksanaan penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan kajian pengembangan manajemen SDM mengenai penilaian kinerja dan motivasi kerja.

