

BAB I

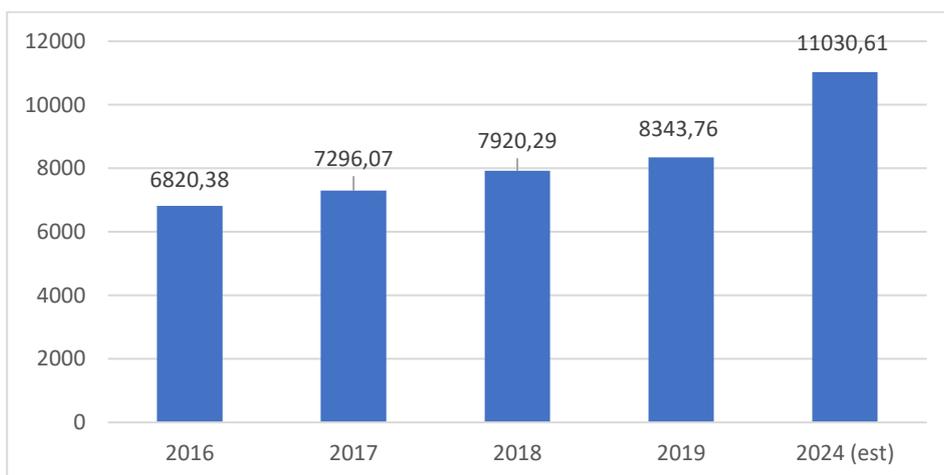
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fesyen sebagai suatu sektor gaya hidup telah mengambil peran penting dalam kehidupan manusia. Fesyen memiliki konotasi positif yang mengarah pada sesuatu yang bagus, memiliki nilai estetika tinggi, menawan, serta glamor di kehidupan, di mana industri fesyen ini akan terus-menerus mengalami perubahan dari masa ke masa, baik perubahan dengan unsur yang baru maupun adaptasi dari trend-trend sebelumnya. Fesyen dapat menjadi alat ukur serta untuk menjelaskan popularitas, status sosial maupun ekonomi seseorang. Industri fesyen ini tidak hanya sebagai kebutuhan primer saja, namun sudah menjadi kebutuhan artistik sehingga mampu mendorong pertumbuhan industri ini lebih pesat. Berikut ini adalah grafik pendapatan industry fashion di Indonesia:

Gambar 1.1

Grafik Pendapatan Industri Fashion di Indonesia



Sumber: Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API)

Berdasarkan grafik diatas, Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) menyebutkan



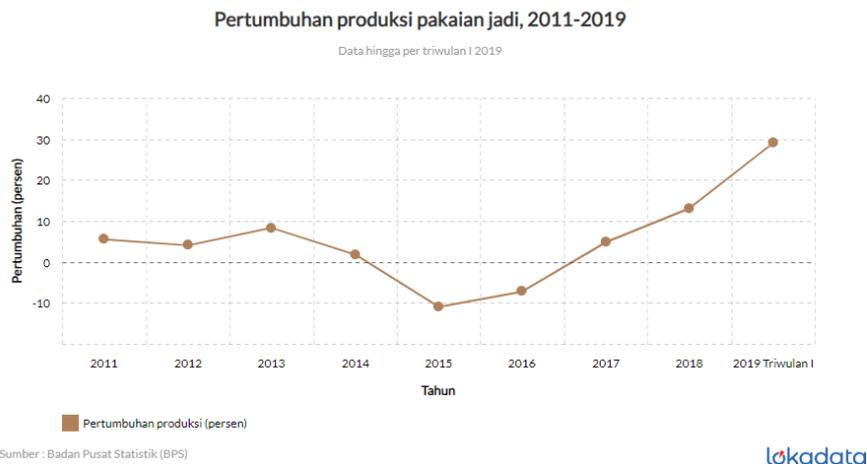
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bahwa industri fashion di Indonesia diperkirakan akan mencapai \$51.967,92 juta berdasarkan pendapatan dengan CAGR 5,79% dan 11030,61 kilo metrik ton volume pada tahun 2024. Pada tahun 2019 penghasilan di pasar pakaian berjumlah \$18.107 juta dan pasar diharapkan tumbuh setiap tahun dengan CAGR 5,4% diantara 2019-2023. Industri fesyen di Indonesia saat ini sudah maju dan terus berkembang setiap harinya. Pada perkembangan awalnya, industri fesyen di Indonesia cenderung meniru gaya barat baik itu dalam bahannya maupun dalam desain. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2019, dijelaskan bahwa pertumbuhan industri fesyen dalam produksi pakaian jadi di Indonesia mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Data pertumbuhan produksi pakaian jadi di Indonesia tahun 2011-2019 adalah sebagai berikut :

Gambar 1.2

Grafik Pertumbuhan Produksi Pakaian Jadi, 2011 - 2019



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2019

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa pertumbuhan produksi pakaian jadi di Indonesia mulai mengalami peningkatan di enam tahun pertama yaitu pada tahun 2016. Pada tahun 2011 pertumbuhan produksi pakaian jadi mencapai 5,61%, kemudian mengalami penurunan di tahun berikutnya menjadi 4,15%. Di tahun 2013 pertumbuhan produksi pakaian jadi di Indonesia meningkat menjadi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



8,42%. Selanjutnya di tahun 2014 dan 2015 pertumbuhan produksi pakaian jadi di Indonesia mengalami penurunan masing-masing sebesar 1,87% dan -10,86%. Pada tahun 2016 mengalami peningkatan kembali yaitu mencapai -7,15%. Kemudian tiga tahun selanjutnya pertumbuhan produksi pakaian jadi di Indonesia mengalami kenaikan berturut-turut yaitu 4,97%, 13,17%, dan 29,19%, pencapaian tertinggi yaitu terjadi pada tahun 2019 sebesar 29,19%. Kondisi tersebut sejalan dengan semakin berkembangnya kesadaran masyarakat mengenai gaya berbusana, karena hal ini sudah mengarah pada pemenuhan gaya hidup dalam berbusana, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya berbusana pada zaman sekarang ini tidak hanya untuk menutupi tubuh, namun juga sebagai sarana komunikasi dan menunjukkan gaya hidup dan identitas pemakaiannya. Adanya kebutuhan dan ketertarikan masyarakat yang semakin tinggi terhadap fesyen sehingga membuat industri fesyen mengikuti perkembangan, termasuk didalamnya fesyen muslim di Indonesia, karena mayoritas penduduk di Indonesia adalah beragama Islam yang berkewajiban berbusana muslim.

Perkembangan fesyen muslim belakangan ini sedang berkembang dengan pesat, fesyen muslim terus melakukan perubahan dari gaya konservatif menjadi lebih kontemporer. Direktur Industri Aneka dan IKM Kimia, E. Ratna Utarianingrum mengatakan bahwa, perkembangan jumlah umat muslim di dunia menjadi salah satu pemicu utama yang mendorong pertumbuhan industri fesyen muslim. Berdasarkan Laporan *The State Global Islamic Economy Report 2020/2021*, konsumsi fesyen muslim dunia tahun 2019 diperkirakan mencapai US\$ 277 miliar, sebanyak US\$ 16 miliar nya adalah jumlah konsumsi fesyen muslim Indonesia. (<https://www.beritasatu.com/ekonomi/748095/kemperin-dorong-industri-fesyen-muslim-nasional-lewat-mofp>). Dirjen Industri Kecil Menengah (IKM) Kementerian



Perindustrian, Euis Saidah menjelaskan bahwa, terdapat 20 juta penduduk Indonesia yang menggunakan hijab. Hal ini selaras dengan perkembangan industri

fesyen muslim setiap tahun. Dari 750 ribu IKM yang ada di Indonesia, 30% nya merupakan industri fesyen muslim.

(<https://kemenperin.go.id/artikel/15553/Kemenperin-Pacu-Penumbuhan-IKM-Fesyen-Muslim>). Hal ini menuntut perusahaan agar selalu menyiapkan ide-ide yang lebih kreatif dan inovatif mengenai fesyen agar tidak tenggelam dalam persaingan bisnis.

Untuk dapat bertahan di persaingan dunia industri fesyen saat ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya, seperti material, mesin, dan modal, serta sumber daya manusia yang dimiliki. Kesuksesan dari sebuah persaingan sangat di tentukan dari sumber daya yang dimiliki perusahaan, terutama sumber daya manusia yang dimiliki. Kompasiana.com (2018), menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan kemajuan bisnis perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset utama di dalam perusahaan, hal ini didasarkan pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan manfaat ekonomis bagi perusahaan di masa yang akan datang.

(<https://www.kompasiana.com/chieesischa1001/5f3ca663097f366cc95debe2/sumber-daya-manusia-terhadap-aset-perusahaan>). Oleh karena itu, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

Untuk mengawasi kegiatan sumber daya manusia yang dimiliki agar berjalan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Ha
cip
mili
IBI
IKG
(Ins
titu
Bisn
dan
Inf
mat
Kw
Kia
n
Gie
Ins
titu
Bisn
Inf
mat
Kw
Kia
n
Gie



sesuai dengan prosedur perusahaan, maka diperlukan suatu system yaitu penilaian kinerja (Wilandari, Sunarsi, dan Mas'adi 2021). Penilaian Kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja menurut Simanjuntak dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:519) merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu. Pendapat lain menjelaskan bahwa penilaian kinerja (Bintoro, 2017:127) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Penilaian kinerja ini berkaitan terhadap efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir, dan lain-lain. Fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja yang sebenarnya.

Pelaksanaan penilaian kinerja dikatakan valid dan akurat apabila terhindar dari bias penilaian kinerja. *Oxford Dictionary* dalam Kompas.com (2020) menjelaskan bahwa bias adalah prasangka yang mendukung atau menentang suatu hal, orang, atau kelompok dibandingkan dengan yang lain, biasanya dengan cara yang dianggap tidak adil. Pada penilaian kinerja karyawan, bias adalah sebuah penyimpangan yang data mempengaruhi keakuratan dalam penilaian tersebut. Bias ini biasanya diakibatkan oleh pandangan subjektif penilaian kepada karyawan. Terdapat 6 masalah dalam penilaian kinerja menurut Mondy & Noe dalam Rismawati & Mattalata (2018:14) yaitu kurangnya objektivitas, bias "Halo error" terlalu "longgar" (*leniency*) / terlalu "ketat" (*strictness*), kecenderungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



memberikan nilai tengah (*central tendency*), bias perilaku terbaru (*recent behavior bias*), dan bias pribadi (*stereotype*). Berbagai masalah timbul dalam penilaian kinerja, salah satunya adalah para manajer kerap kali mengabaikan pelaksanaan penilaian kinerja, mereka beranggapan bahwa penilaian kinerja ini cukup dilakukan oleh atasan langsung atau supervisor karyawan masing-masing, sebab para atasan langsung itu yang sehari-hari mengetahui dan mengawasi pekerjaan bawahannya (Wilandari, Sunarsi, dan Mas'adi, 2021). Begitu juga yang terjadi pada PT Siti Khadijah Nusantara, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri bidang fesyen muslim, di mana perusahaan ini memproduksi dan menjual kebutuhan-kebutuhan akan fesyen muslim, seperti mukena, jubah, gamis, dan berbagai aksesoris lainnya berdasarkan keinginan masyarakat dan mengikuti trend yang sedang berkembang sekarang ini. PT Siti Khadijah Nusantara ini juga fokus terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten maka perusahaan ini tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh hasil yang maksimal dalam melakukan penilaian kinerja. PT Siti Khadijah Nusantara melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya untuk mengetahui sejauh mana kualitas, kuantitas, dan kinerja karyawan tersebut. Namun, dalam proses penilaian kinerja ini terdapat kendala yang menjadikan penilaian kinerja menjadi bias. Salah satu bias yang terjadi adalah adanya unsur ketidakadilan yaitu karyawan dengan kontribusi lebih untuk perusahaan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang lain, begitu juga sebaliknya karyawan yang hampir tidak memberikan kontribusi terhadap perusahaan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang baik. Bias yang terjadi pada PT Siti Khadijah Nusantara tersebut termasuk kedalam bias

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kurangnya objektivitas dan *leniency*, kedua bias ini terjadi karena subjektivitas penilaian kinerja oleh penilai. Hal ini berdampak pada merosotnya kinerja karyawan khususnya bagi karyawan yang sebenarnya berkontribusi lebih terhadap perusahaan namun mendapatkan hasil penilaian kinerja yang buruk.

Kinerja menurut Hasibuan (2017:94) adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya atas dasar kesungguhan, waktu, kecakapan, dan pengalaman. Pendapat lain tentang kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang optimal sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Keberhasilan kinerja tidak hanya dari satu sisi yakni pengusaha, tapi karyawan juga dapat memberikan kontribusi dalam kinerja. Namun, setiap permasalahan yang terjadi terhadap karyawan juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Siti Khadijah Nusantara, dikhawatirkan dapat berdampak juga pada kinerja.

Permasalahan yang terjadi pada PT Siti Khadijah Nusantara ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang terlambat masuk ke kantor, hal ini menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya selesai pada hari itu. Selain itu, juga ditemukan karyawan yang keluar kantor di waktu jam kerja demi kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin karyawan ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan PT Siti Khadijah Nusantara yang tidak memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Baik



buruknya kinerja karyawan ini tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif (Masram, 2017:147).

Selain itu, hasil penelitian Rochmah (2017) juga menegaskan bahwa, penilaian kinerja dan juga motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi menurut Hasibuan (2017:141) adalah hal yang menyebabkan, menyulitkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan memberikan keefektifan dan keadilan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi perusahaan. Kompasiana.com menyebutkan bahwa memotivasi karyawan adalah tugas seorang manajer sehingga seorang manajer dapat mempengaruhi karyawan di perusahaan.

(<https://www.kompasiana.com/khofifatuljannah/615f16c924da9229552a9234/peningkatan-motivasi-kerja-untuk-menunjang-kinerja-karyawan>).

Memotivasi karyawan salah satunya adalah melalui pemberian insentif, bonus, dan penghargaan, namun selain itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri, pemimpin perlu memastikan pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan juga organisasi tempat mereka bekerja (Wibowo, 2016:327). Saat memotivasi karyawan, seorang atasan bisa saja memberikan motivasi positif yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan motivasi negatif yang jika dalam waktu panjang akan berakibat kurang baik pada kinerja karyawan (Malayu Hasibuan, 2017:150).



PT Siti Khadijah Nusantara didalam memotivasi karyawannya dimulai dari hal-hal kecil seperti mendengarkan keluhan-kesah karyawan, mengapresiasi kerja mereka, sampai pemberian bonus kepada karyawan yang berhasil melebihi target penjualan. Hal tersebutlah yang membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat berdampak kepada kinerja karyawan. Namun, permasalahan didalam memotivasi karyawan melalui pemberian bonus ini masih terjadi keterlambatan dalam penyampaianya dikarenakan belum terselesaikannya report penjualan bulanan. Keterlambatan pembayaran bonus ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan sehingga berpotensi juga pada kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk menjadikan masalah tersebut kedalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Siti Khadijah Nusantara”**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi masalah-masalah berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja.
4. Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah diperlukan agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus. Oleh karena itu, batasan penelitian ini hanya berkaitan dengan hal berikut:

1. Penilaian kinerja pada PT Siti Khadijah Nusantara
2. Motivasi kerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara
3. Kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara

D. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membahas pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dalam bekerja melalui motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan.
2. Sampel yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara.
3. Lokasi penelitian adalah di Lingkungan PT Siti Khadijah Nusantara yang berlokasi di Apartemen the mansion tower fontana No. 15C1 Blok Bougenville Kemayoran, Jakarta Utara.

Hak Cipta: Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta: Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



E. Rumusan masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti membuat kerangka acuan berupa pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara?
3. Apakah penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara?
4. Apakah penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

F. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis rumuskan, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Siti Khadijah Nusantara.

G. Manfaat penelitian

Penulis berharap hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Bersifat teoritis :

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan serta menambah informasi, pemikiran, dan wawasan, mengenai penilaian kinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan kepada pihak lain yang berkepentingan.
- b. Sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai penilaian kinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai sarana melatih pemikiran secara ilmiah berdasarkan teori-teori yang dipelajari di bangku perkuliahan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bersifat praktis :

- a. Sebagai bahan referensi bagi PT Siti Khadijah Nusantara dalam memberikan penilaian kinerja karyawan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan hasil yang diberikan oleh karyawan tersebut.
- b. Bagi PT Siti Khadijah Nusantara, diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengetahui sejauh mana penilaian kinerja yang diberikan berpengaruh kinerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja.