

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam masyarakat modern pada era globalisasi, dunia bisnis dituntut untuk meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya artinya melalui pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam operasi mempunyai sumber daya diantaranya sumber daya manusia ataupun non-sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, perencana dan pelaku dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mudurnya suatu perusahaan, sebab walaupun dengan modernnya peralatan atau mesin tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia atau karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dan mempunyai produktivitas yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal, hal ini akan terlaksana jika

karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi. Karyawan yang berkualitas akan mampu meningkatkan hasil kerja yang berkualitas dengan biaya yang efisien. Semakin meningkat kualitas karyawan berarti juga semakin meningkat kinerja karyawan yang mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi dari output yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga karyawan akan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas.

Untuk mengukur penilaian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan disebut kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik untuk perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menghasilkan produktivitas yang rendah.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistic yang tersebar luas di Indonesia. PT. JNE menawarkan beberapa produk untuk melakukan jasa pengangkutan serta pengiriman barang sesuai dengan pilihan layanan yang dilakukan oleh pihak konsumen. Berikut ini data *top brand index* pada perusahaan jasa logistik. Empat perusahaan ini memiliki reputasi yang baik dan sudah dikenal luas diseluruh Indonesia.

Tabel 1.1
Top Brand Index Perusahaan Jasa Logistik Pada Tahun 2019-2020

No	Nama Perusahaan	Top Brand Index	
		2019	2020
1	PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)	26,4%	27,3%
2	PT. Global Jet Express (J&T)	20,3%	21,3%
3	PT. Citra Van Titipan Kilat (Tiki)	12,6%	10,8%
4	PT. Pos Indonesia (Pos Indonesia)	5,4%	7,7%

Sumber: www.topbrand-award.com

Terlihat dari Tabel 1.1 bahwa dua perusahaan yang menjadi *top brand* di kategori layanan ekspres dari tahun 2019 hingga 2020 yaitu JNE dan J&T. Pada 2019, pendapatan JNE sebesar 26,4%, dan pendapatan J&T sebesar 20,3%. Namun pada tahun 2020, tingkat pertumbuhan JNE menjadi 27,3% dan J&T juga mencapai 21,3%. JNE dan J&T memiliki keunggulan lebih dari layanan ekspres lainnya. Berdasarkan data dan penjelasan di atas bahwa JNE dan J&T bersaing dalam merebut pangsa pasar terlihat dari perbandingan persentasi yang tidak begitu terlampaui jauh. Tidak menutup kemungkinan J&T bisa merebut pangsa pasar JNE walaupun terlihat persaingan yang ketat. Untuk itu JNE harus mempunyai pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar tercipta sumber daya manusia yang profesional. Berikut ini data kinerja karyawan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung dari berbagai cabang Kota Bandung:

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan Cabang Utama
PT. JNE Kota Bandung 2019-2020

Cabang Utama PT. JNE Station Center Bandung	Tahun	Jumlah Karyawan	Kinerja Karyawan
Batununggal	2019	133 Karyawan	72 %
	2020	118 Karyawan	65 %
Kawaluyaan	2019	142 Karyawan	75 %
	2020	116 Karyawan	66 %
Ujung Berung	2019	140 Karyawan	74 %
	2020	128 Karyawan	68 %
Gedebage Station Center	2019	130 Karyawan	70 %
	2020	115 Karyawan	64 %

Sumber: Bagian SDM PT. JNE Station Center Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari empat cabang PT. JNE di Kota Bandung menunjukkan bahwa cabang Gedebage Station Center memiliki kinerja yang paling rendah dari cabang lainnya. Maka dari itu peneliti tertarik memilih perusahaan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung sebagai lokasi penelitian untuk mengetahui lebih jauh permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan,

Untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung telah menerapkan sistem penilaian kinerja untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut ini merupakan tabel mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.

Tabel 1.3
Sistem Penilaian Kinerja Karyawan
PT. JNE Station Center Gedebage Bandung

Nilai	Keterangan	Nilai
A	Sangat Baik	91
B	Baik	81-90
C	Cukup	61 – 80
D	Kurang	41-60
E	Kurang Sekali	<40

Sumber: Bagian SDM PT. JNE Station Center Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 PT. JNE Station Center Gedebage Bandung. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.

Tabel 1.4
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. JNE Station Center Gedebage Bandung Tahun 2019-2020

No	Tahun	Angka	Keterangan
1	2019	70%	Cukup
2	2020	64%	Cukup

Sumber: Bagian SDM PT. JNE Station Center Bandung

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. JNE Station Center Bandung mengalami penurunan selama dua tahun terakhir. Pada tahun 2019 sebesar 70% kemudian di tahun 2020 sebesar 64%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada tahun tersebut.

Untuk memperkuat masalah yang ada berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. JNE Station Center Gedebage Bandung untuk itu dilakukan prasurvey kepada 30 responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan pada
PT. JNE Station Center Gedebage Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	8	9	6	3	4	104	3,4
	Kuantitas kerja	4	3	4	10	9	73	2,4
	Tanggung jawab	9	11	3	4	3	109	3,6
	Kerjasama	9	7	5	4	5	101	3,3
	Inisiatif	3	4	9	8	6	80	2,6
Skor Rata-rata								3,06

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai rata – rata sebesar 3,06. Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu Kuantitas Pekerjaan dengan jumlah skor 73 dimana para karyawan ketika diberikan

tugas oleh perusahaan, dalam menyelesaikan tugasnya masih banyak yang tidak tepat waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.

Serta hasil wawancara dengan bagian Learning & Development menyatakan bahwa kurangnya ketepatan waktu, karyawan masih ada yang kurang peka dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga karyawan tidak selalu mencapai target lalu karyawan tidak teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dan karyawan tidak selalu memiliki hasil yang memuaskan pimpinan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari 6 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.6
Faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Station Center Gedebage Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Gaji	5	9	13	3	0	106	3,53
	Bonus	0	12	15	3	0	99	3,30
	Tunjangan	0	13	9	8	0	95	3,16
	Fasilitas	6	10	8	3	3	103	3,43
Skor Rata-rata							3,35	
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	4	7	14	4	1	99	3,30
	Komitmen berkelanjutan	5	9	13	3	0	106	3,53
	Komitmen normative	9	7	10	3	1	110	3,66
Skor Rata-rata							3,49	

Lanjutan Tabel 1.6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Penilaian Prestasi	Kedisiplinan	0	3	17	7	3	80	2,67
	Kesetiaan	4	6	8	6	6	86	2,86
	Kepemimpinan	4	5	9	11	1	90	3,00
	Kejujuran	2	7	9	7	5	84	2,80
Skor Rata-rata							2,83	
Gaya Kepemimpinan	Tipe direktif	7	15	8	0	0	119	3,96
	Tipe suportif	3	8	15	4	0	100	3,33
	Tipe partisipatif	3	4	13	6	4	86	2,89
	Tipe berorientasi prestasi	15	4	11	0	0	124	4,13
Skor Rata-rata							3,57	
Pengembangan Karir	Kebijakan organisasi	9	7	10	3	1	110	3,66
	Prestasi kerja	12	9	6	3	0	120	4,00
	Latar belakang pendidikan	13	9	5	3	0	122	4,07
	Pelatihan	13	6	4	5	2	133	3,77
Skor Rata-rata							3,87	
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	3	4	10	12	1	86	2,86
	Kebutuhan berafiliasi	3	5	12	10	0	91	3,03
	Kebutuhan berkuasa	3	3	11	11	2	84	2,80
Skor Rata-rata							2,89	

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner tahun 2021

Berdasarkan dari hasil data pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel penilaian prestasi kerja dan motivasi dilihat dari rata-rata setiap variabel yang terendah yaitu 2,83 untuk penilaian prestasi kerja dan 2,89 untuk motivasi.

Tabel 1.6 memperlihatkan bahwa penilaian prestasi kerja di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung ini terlihat rendah dibandingkan variabel lainnya, kemudian motivasi kerja menjadi variabel terendah kedua diantara variabel lainnya. Dimana kedua faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja karyawan yang bermasalah.

Dari beberapa penyebab menurunnya kinerja pegawai PT. JNE Station Center Gedebage Bandung, maka peneliti akan mendalami faktor Penilaian Prestasi Kerja. Penilaian Prestasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berikut data yang diperoleh mengenai penilaian prestasi sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Prasurvey Penilaian Prestasi Kerja pada
PT. JNE Station Center Gedebage Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Penilaian Prestasi	Kedisiplinan	0	3	17	7	3	80	2,67
	Kesetiaan	4	6	8	6	6	86	2,86
	Kepemimpinan	4	5	9	11	1	90	3,00
	Kejujuran	2	7	9	7	5	84	2,80
Skor Rata-rata							2,83	

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner tahun 2021

Tabel 17 menunjukkan bahwa penilaian prestasi masuk kedalam kategori kurang baik dikarenakan rata-rata keseluruhan 2,83. Terdapat dimensi yang dinilai paling rendah yaitu disiplin dengan rata-rata 2,67.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan bagian divisi *Learning & Development* mengenai hal terkait tersebut, bahwa Masih banyaknya karyawan yang kurang taat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, pimpinan menilai tidak berdasarkan dengan fakta jadi pegawai berpendapat bahwa penilaian seperti mengada-ada. Penilai selalu memberikan nilai yang baik dan tinggi kepada pegawai senior meskipun dalam bekerja pegawai tersebut terbilang biasa saja. Sebaliknya kepada pegawai yang junior, penilai jarang memberikan nilai yang tinggi meskipun dalam bekerja pegawai tersebut sehari-harinya bekerja sangat giat dan bagus. Sehingga penilaian prestasi kerja yang diharapkan sangat tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepada

dirinya, akibat beberapa pegawai terkadang meragukan hasil tersebut dan karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan karir di perusahaan lain. Kemudian masih banyak karyawan yang masih terlambat masuk kerja. Penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan karena dengan penilaian prestasi kerja, pimpinan akan mengetahui prestasi kerja karyawan apakah sudah memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan, serta memberi kepuasan kerja bagi karyawan, karena dengan melakukan penilaian prestasi kerja, karyawan akan bekerja sungguh-sungguh dan usaha karyawan lakukan akan mendapat penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja harus dilaksanakan oleh perusahaan, karena akan berdampak pada terkendalinya perusahaan, karyawan akan lebih serius, konsentrasi serta tekun dalam melakukan pekerjaan apapun karena mereka mengetahui bahwa pekerjaannya dinilai oleh atasannya. hasilnya akan dijadikan menjadi alat pengambilan keputusan strategis perusahaan. Penilaian prestasi juga biasanya digunakan untuk merencanakan pekerjaan karyawan, pengembangan karyawan, kompensasi, pelatihan serta pengawasan.

Penilaian prestasi kerja ialah salah satu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kemampuan kinerja karyawan. Penilaian ini dimaksud untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas karyawan, hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai serta dapat memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja merupakan suatu yang penting dilaksanakan. Bagi para karyawan, penelitian tersebut berperan sebagai umpan

balik berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan serta potensi kerja para karyawan sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Setiap perusahaan pada umumnya dalam penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai kualifikasi masing-masing yang mereka inginkan serta ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh karyawan. PT. JNE Station Center Gedebage mempunyai tugas dan perhatian yang besar dalam menilai kinerja yang sangat dibutuhkan karyawan sebab mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT JNE Cabang Bandung yaitu motivasi kerja. Hasil prasurvey mengenai motivasi kerja dapat dilihat ditabel 1.8 dibawah ini :

Tabel 1.8
Hasil Prasurvey Motivasi Kerja pada
PT. JNE Station Center Gedebage Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (1)	S (2)	KS (3)	TS (4)	STS (4)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	3	4	10	12	1	86	2,86
	Kebutuhan berafiliasi	3	5	12	10	0	91	3,03
	Kebutuhan berkuasa	3	3	11	11	2	84	2,80
Skor Rata-rata							2,89	

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner tahun 2021

Berdasarkan hasil olah data motivasi kerja di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk kedalam kategori kurang baik dikarenakan rata-rata keseluruhan 2,89. Terdapat dua dimensi yang dinilai dibawah rata-rata yaitu kebutuhan berprestasi dengan rata-rata 2,86 dan kebutuhan berkuasa yaitu 2,80.

Berdasarkan hasil wawancara yaitu bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan karir di perusahaan ini bahkan beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka berencana untuk membuka peluang usaha sendiri.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau belajar giat dan antusias dalam mencapai tujuan yang optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari orang lain. Pada PT JNE Station Center Gedebage, motivasi kerja masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, masih terdapat karyawan yang belum mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, perusahaan tidak saja mengharapkan karyawan yang mampu dan terampil, tetapi mereka mau bekerja giat dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi muncul dari dua dorongan yaitu dorongan dari dalam diri sendiri yang disebut motivasi dan dorongan dari luar diri timbul dari pimpinan atau orang lain. Agar hal-hal diluar diri seseorang terpenuhi, maka pimpinan harus memilih sarana yang sesuai.

Penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik,

motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi dari karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Dari uraian latar belakang di atas ada beberapa masalah yang kiranya perlu dikaji diantaranya adalah kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai standar target kerja dimana komponen-komponen kinerja seperti kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, kuantitas kerja dan inisiatif pada umumnya belum mencapai target yang diharapkan perusahaan. Selama ini PT. JNE telah melakukan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan formulir penilaian prestasi kerja yang mencakup kedisiplinan, kepemimpinan, kejujuran dan kesetiaan. Namun, dari hal tersebut terlihat masih ada aspek dari penilaian prestasi kerja pada PT. JNE yang belum terpenuhi. Motivasi karyawan masih belum mencapai standar yang diharapkan di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Station Center Gedebage Bandung**"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan permasalahan yang akan di teliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variabel Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan pada latar belakang penelitian yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas, yaitu:

1. Penilaian Prestasi Kerja
 - a. Pegawai masih kurang loyalitas terhadap perusahaan
 - b. Masih banyaknya karyawan yang kurang taat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan
 - c. Masih banyak karyawan yang datang terlambat.
2. Motivasi kerja
 - a. Motivasi karyawan masih belum mencapai standar yang diharapkan
 - b. Karyawan tidak bersungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi
 - c. Karyawan masih kurang berusaha mengembangkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan dan tanggung jawab
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai standar target.
 - b. Penurunan kinerja karyawan rendahnya tingkat kuantitas pekerjaan dalam hal keceatan dalam melaksanakan tugas.

- c. Masih terdapat karyawan yang belum memiliki inisiatif dalam pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah dari penelitian, yaitu:

1. Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Penilaian prestasi kerja di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.
2. Motivasi kerja di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung.
4. Besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Station Center Gedebage Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, dapat sejalan dengan tujuan penelitian dan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan juga praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan serta memberikan wawasan dalam keilmuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada teori penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja dan berusaha meningkatkan motivasi karyawan sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.