

**IDENTIFIKASI TINGKAT KINERJA KARYAWAN  
PT MEGA SAWINDO PERKASA CRUMB RUBBER FACTORY  
PELEPAT MUARO BUNGO JAMBI PADA BAGIAN PRODUKSI**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen (DIII)  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



**Oleh:**

**AULIANI NOVI ANTI**

**15379/2009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

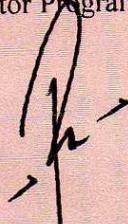
**2012**

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**  
**IDENTIFIKASI TINGKAT KINERJA KARYAWAN PT MEGASAWINDO**  
**PERKASA CRF PELEPAT MUARO BUNGO JAMBI PADA BAGIAN**  
**PRODUKSI**

Nama : Auliani Novi Anti  
NIM : 15379  
Program Studi : Manajemen perdagangan DIII  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2012

Diketahui Oleh  
Koordinator Program Diploma III

  
**Perengki Susanto, SE.M.Sc**  
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh  
Pembimbing

  
**Rini Sarianti, SE.MSi**  
NIP. 19650306199001 2 001

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

IDENTIFIKASI TINGKAT KINERJA KAYAWAN PT MEGA SAWINDO PERKASA  
CRUMB RUBBER FACTORY PALEPAT MUARO BUNGO JAMBI PADA BAGIAN

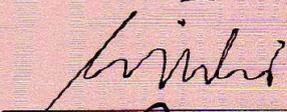
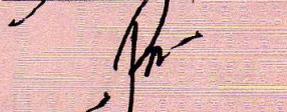
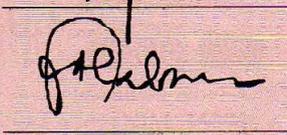
## PRODUKSI

Nama : Auliani Novi Anti  
NIM : 15379  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2012

## Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Rini Sarianti, SE. M.Si	(Ketua)	
2. Perengki Susanto, SE.M.Sc	(Anggota)	
3. Gesit Thabrani, SE.MT	(Anggota)	

## **ABSTRAK**

**Auliani Novi Anti : Identifikasi Tingkat Kinerja Karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi**  
**Pembimbing : Rini Sarianti SE.M.Si**

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti Identifikasi Tingkat Kinerja Karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu kinerja yang diuraikan menjadi tujuh indikator agar dapat mempermudah menggambarkan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif yaitu tujuan penelitian merupakan pengeksplorasian, menjelaskan, dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi berada pada tingkat cukup dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74.30%. Oleh sebab itu kepada PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Identifikasi Tingkat Kinerja Karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi**”. Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan laporan ini penulis banyak mendapat banyak dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Ramel Yanuarta RE, SE.,M.S.M dan Ibu Charoline Cheisviyanny, SE.,M.Si.Akt selaku Sekretaris Program Studi dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Rini Sarianti SE.M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan masukan dan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Ibu Rahmiati, SE. M,Sc sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
5. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. Seluruh karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Muaro Bungo, Jambi yang telah membimbing serta membantu penulis dalam mendapatkan informasi selama mengerjakan tugas akhir di PT Mega Sawindo Perkasa CRF Muaro Bungo Jambi.
8. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Christian Wenanto, Ibunda Yendri Wasnimar yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Diploma III (DIII) ini.
9. Dan penulis juga mengucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2009 yang memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juni 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penulisan .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Pengertian Kinerja.....	10
B. Perencanaan Kinerja.....	10
C. Standar Kinerja.....	13
D. Penilaian Kinerja.....	16
E. Pengukuran Kinerja.....	18
F. Perilaku Mendorong Kinerja.....	19
G. Metode Penilaian Kinerja.....	21
H. Model Kinerja.....	23
I. Hambatan Penilaian Kinerja.....	27
J. Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	34
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir. ....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34

C.	Rancangan Penelitian .....	34
1.	Jenis Penelitian.....	34
2.	Tahapan Penelitian .....	35
3.	Populasi dan Sampel.....	36
4.	Objek Penelitian .....	38
5.	Definisi Operasional.....	38
6.	Instrumen Penelitian.....	39
7.	Teknik Analisis .....	40
<b>BAB IV</b>	<b>PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A.	Profil Perusahaan.....	42
1.	Sejarah Berdirinya PT Mega Sawindo CRF.....	42
2.	Visi dan Misi Perusahaan .....	44
3.	Lokasi .....	45
4.	Bidang Usaha.....	45
5.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	46
B.	Hasil Penelitian .....	47
1.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	48
2.	Hasil Pengolahan Data .....	49
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
A.	Simpulan.....	65
B.	Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 : Target, standar yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi yang mampu dicapai karyawan.....	5
3.1 : Divisi dan Jumlah karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi.....	36
3.2 : Jumlah populasi dan sampel berdasarkan strata di PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi.....	38
3.3 : Jumlah Sampel berdasarkan Divisi PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi.. ..	38
3.4 : Daftar Skala Jawaban Pernyataan .....	40
4.1 : Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	47
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	48
4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
4.5 : Distribusi Frekuensi .....	50
4.6 : Keterangan Pernyataan .....	51
4.7 : Distribusi Frekuensi Indikator Pertama .....	52
4.8 : Distribusi Frekuensi Indikator Kedua .....	53
4.9 : Distribusi Frekuensi Indikator Ketiga.....	55
4.10 : Distribusi Frekuensi Indikator Keempat .....	57
4.11 : Distribusi Frekuensi Indikator Kelima.....	59
4.12 : Distribusi Frekuensi Indikator Keenam.....	61
4.13 : Distribusi Frekuensi Indikator Ketujuh.....	62
4.14 : Kesimpulan Penelitian .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Satelit Kinerja Organisasi .....	25
2. Struktur Organisasi PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi.....	46

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran

1. Kusioner Penelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. Tabel Frekuensi Distribusi

Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan menjadi sorotan dan perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Karyawan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa hasil kerja karyawan yang optimal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, kinerja akan menentukan keberhasilan atas hasil kerja perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan kinerja karyawan harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi seorang karyawan sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Pengelolaan pengetahuan karyawan terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian

karyawan yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Karyawan sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku masing-masing karyawan. Keikutsertaan karyawan dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar, target, fungsi-fungsi atau indikator-indikator dan tujuan strategis yang ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan,

pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Faktor penilaian kinerja obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar objektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. kinerja yang objektif akan memberikan *feedback* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance Index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas karyawan serta pencapaian sasaran. Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. *Attributes* terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *expertise*. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten

dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui hal-hal apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Perusahaan sendiri hanya akan mempromosikan karyawan-karyawan yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh perusahaan.

Kinerja bagi PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi sangatlah penting karena kinerja bukan hanya menyatakan hasil kerja karyawan, tetapi juga tentang bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana mengerjakannya. Bagi perusahaan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja yang baik adalah bagaimana karyawan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan dengan memperoleh hasil yang maksimal dan memberikan kontribusi dan keberhasilan bagi perusahaan dengan menghubungkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Agar kinerja berjalan dengan baik dan sesuai harapan, perusahaan perlu menetapkan rencana strategis yang memberikan prioritas tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan adalah orang-orang yang benar-benar menerapkan taktik yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan

memastikan baik atau tidaknya hasil kerjanya, dan perlu mengetahui apakah kinerja itu baik atau ada peluang untuk memperbaikinya. Indikator-indikator kinerja antara lain: Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motiv dan Peluang. Kondisi karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF pada saat ini belum optimal karena belum tercapainya hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi pada karyawan bagian produksi tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas karena perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan bagian produksi yang belum optimal. Kondisi tersebut juga terlihat dari data standar dan target kinerja karyawan dengan realisasi kinerja karyawan pada bagian produksi berikut ini:

**Tabel 1.1 Target, standar yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi yang mampu dicapai karyawan.**

<b>Keterangan</b>	<b>Target</b>	<b>Standar</b>	<b>Realisasi</b>
Proses Milling	135.000kg	133.000kg	129.580kg
Proses Dryer	82.000kg	80.000kg	79.114kg

Target adalah sasaran atau batasan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan. Standar adalah rata-rata kerja yang dicapai oleh karyawan. Realisasi adalah hasil kerja nyata yang mampu dikejakan oleh karyawan.

Dari hasil kinerja yang direalisasikan karyawan bagian produksi terlihat bahwa karyawan belum optimal dalam mencapai target dan standar

kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada setiap kali produksi. Terlihat pada tabel diatas yang dapat dijelaskan bahwa realisasi yang mampu dicapai karyawan pada proses milling sebesar 129.580kg, sedangkan target yang ditetapkan perusahaan sebesar 135.00kg dan standar yang ditetapkan sebesar 133.00kg. Sementara pada proses dryer realisasi yang mampu dicapai karyawan sebesar 79.114kg, dan target yang ditetapkan sebesar 82.000kg, serta standar sebesar 80.000kg. Hasil yang belum optimal yang di lakukan oleh karyawan produksi terjadi karena karyawan tidak memahami apa yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan lebih banyak menghabiskan waktu berbicara dengan karyawan yang lainnya, selain itu karyawan pada bagian produksi juga sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada pukul 08.00-16.00, sehingga hasil kerja yang direalisasikan karyawan tidak mencapai target dan standar yang ditetapkan perusahaan. Maka perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolok ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan bagi karyawan PT MSP-CRF pada bagian produksi. Setiap karyawan yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda.

Perilaku karyawan yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. karena itu karyawan PT MSP-CRF pada bagian produksi harus dapat menetapkan sasaran kerja agar

mendapatkan hasil kerja yang optimal dan berprestasi dalam mencapai target dan standar yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan yang mempunyai arahan dalam berperilaku di organisasi yang membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, standar dan target yang dapat diproyeksikan kedalam kinerja akan menentukan prestasi yang akan di capai oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan unit kerjanya. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik pada karyawan PT MSP-CRF yang berorientasi pada masa yang akan datang. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan bagian produksi sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi.

Hasil kinerja yang optimal harus mengetahui dengan baik bagaimana karyawan mampu untuk mencapai target dan standar yang ditetapkan. Dalam menilai kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan *skill* dan *knowledge* yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis sehingga bisa mencapai hasil yang optimal.

Selain itu tanggung jawab yang diberikan pada karyawan PT MSP-CRF pada bagian produksi atas pekerjaan yang telah dibebankan, karyawan perlu merealisasikan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan perusahaan agar mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu dirasa untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang, **“Identifikasi Tingkat Kinerja Karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Palepat Muaro Bungo Jambi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi pada bagian produksi ?

## **C. Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

“Untuk mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan PT Mega Sawindo Perkasa CRF Pelepat Muaro Bungo Jambi pada bagian produksi”.

## **D. Manfaat**

Penelitian yang dilakukan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada perusahaan bahwa ditemukan indikasi menurunnya motivasi berprestasi karyawan.
2. Menjadi bahan rekomendasi kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan Bank Syariah Mandiri CAPEM Bandar Buat.

3. Aspek psikomotorik bagi penulis yaitu mengenai memanfaatkan pengetahuan yang diterima semasa kuliah serta berkaitan dengan keminatan ilmu manajemen sumber daya manusia.