

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat sehingga timbul persaingan yang menuntut semua perusahaan mampu mengoptimalkan seluruh sumberdaya guna mewujudkan visi dan Misi organisasi. Penggunaan sumber daya manusia dengan baik dan benar merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta berskala besar ataupun kecil. Tanpa peran dari manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, manusia inilah yang menjadi penentu berjalannya sebuah organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia harus sesuai dengan norma-norma yang berlaku guna memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, karier dan lingkungan kerja yang profesional.

Pengelolaan manusia ini perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

yaitu Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2015 : 6). Artinya dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan melalui kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan yang dikutip oleh Kokok, 2014: 32). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif untuk organisasi, salah satunya yaitu penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya apabila dikerjakan secara tidak kondusif maka akan menghasilkan output yang kurang maksimal.

Sedarmayanti (2011:260), berpendapat bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Sedangkan menurut Wobowo

(2010:7) mengatakan bahwa, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapaidari pekerjaan tersebut.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan atau motivasi untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam organisasinya. Robbin (2002: 55) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada dasarnya motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu Motivasi Intrinsik dan

Ekstrinsik. Motivasi diperlukan untuk memacu individu karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya Motivasi Kerja, seorang karyawan akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2015: 61), Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Wibowo (2016: 111), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Hasil penelitian Reni Mursinta (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan tujuan atau sasaran perusahaan adalah tergantung pada Kinerja Karyawan dimana Kinerja Karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat Motivasi Kerja individu. Untuk itu, pimpinan sebuah perusahaan harus memberikan dan mengupayakan sebuah perhatian terhadap Motivasi Kerja para karyawan agar mereka memiliki kemauan dalam diri yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian Yusnia Hanifah (2017) Menganalisa pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDAS) di Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang menggunakan analisis jalur dengan hasil penelitian menyatakan bahwa :

1. Tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada motivasi kerja.
2. Tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada disiplin kerja.
3. Tunjangan kinerja berpengaruh negative signifikan pada kinerja karyawan.
4. Motivasi tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
5. Disiplin tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Secara umum karyawan berkerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga para karyawan akan semakin giat berkerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Salah satu bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan ialah diberikan gaji dan tunjangan kepada karyawan sehingga kinerja kerja karyawan lebih optimal.

Gaji merupakan salah satu daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan suatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan harapan yang tidak akan menghambat usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan agar kinerja karyawan tetap meningkat dan berada pada tingkat yang diharapkan, maka salah satu cara yang tepat yaitu

dengan memperbaiki dan selalu mengevaluasi kebijakan dari program penggajian. Kinerja karyawan akan meningkat apabila para karyawan diberikan gaji yang adil dan layak sesuai dengai pekerjaan yang mereka kerjakan.

Selain gaji, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Tunjangan adalah Kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. (Malayu, 2010: 133).

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik lewat prestasi kerjanya. Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan ataupun bonus yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Peran organisasi atau perusahaan dalam memberikan motivasi kepada tenaga kerja bukanlah sesuatu hal yang mudah seperti halnya pemberian balas jasa, karena tidak saja menyangkut besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas kinerja karyawan, tetapi juga

menyangkut masalah keadilan, untuk itu pemberiannya harus adil dan sesuai dengan kondisi dan keadaan agar benar-benar menjadi perhatian pihak perusahaan.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthan (2006) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada

akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Menurut Robbin and Judge (2011), mengatakan bahwa Komitmen Organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Luthans (2006:249), Komitmen Organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kepolisian Republik Indonesia yang umumnya disingkat POLRI adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Dalam menjalankan perannya tersebut Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan. Polri tingkat pusat disebut Markas Besar Polisi Negara Republik Indonesia (Mabes Polri); sedang Polri tingkat kewilayahan disebut Kepolisian Republik Indonesia Daerah (Polda) di tingkat provinsi, Kepolisian Republik Indonesia Resor (Polres) di tingkat kabupaten/kota, dan Kepolisian Republik Indonesia Sektor (Polsek) di wilayah kecamatan.

Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur (Polda NTT) yang beralamat di Jl. Soeharto, Kupang, membawahi oleh 21 Polres jajaran diwilayah Propinsi Nusa Tenggara Timur, diantaranya adalah Kepolisian Resort Sabu Raijua yang beralamat di Sebba, Kecamatan Sabu Barat Kabupaten Sabu Raijua merupakan salah satu dari lima Kepolisian Resor pembentukan baru sesuai surat Menpan dan RB RI nomor B/849/M.KT.01/2019 tanggal 18 September 2019 yang ditujukan kepada Kapolri dan ditandatangani Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang peningkatan tipe dan pembentukan Polres.

Polres Sabu Raijua dengan wilayah hukumnya adalah Kabupaten Sabu Raijua yang berada pada posisi $121^{\circ}16'10,78''$ – $122^{\circ}0'30,26''$ Bujur Timur dan

10°25'07,12"–10°49'45,83" Lintang Selatan. Luas Kabupaten Sabu Raijua adalah 460,47 km² yang terbagi atas 6 (enam) Kecamatan mempunyai dua pulau besar dan satu pulau kecil yaitu Pulau Sabu, Pulau Raijua dan Pulau Dana dengan batas wilayah Utara Laut Sawu, TimurLaut Sawu, Selatan Samudra Hindia dan Barat Laut Sawu.

Kepolisian Resor (Polres) Sabu Raijua yang baru berumur 3 Tahun membawahi 3 Kepolisian Sektor (Polsek) di tingkat kecamatan yaitu Polsek Sabu Timur beralamat di Bodae Kecamatan Sabu Timur, Polsek Sabu Barat di Seba Kecamatan Sabu Barat dan Polsek Hawumehara di Deiko Kecamatan Hawumwhara yang mempunyai peran dan fungsi sama seperti Polsek lainnya yaitu memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri secara profesional dan objektif sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 63 Tahun 2020 tentang penetapan daerah tertinggal tahun 2020-2024, Kabupaten Sabu Raijua merupakan salah satu dari 62 daerah yang ditetapkan tertinggal. Daerah tertinggal adalah daerah kabupaten yang wilayah serta masyarakatnya kurang berkembang dibandingkan dengan daerah lain, hal serupa menjadi permasalahan mendasar bagi Personil Polri yang berdinasi di pedalaman dan pulau-pulau kecil terluar serta daerah perbatasan sering menemui kendala berupa keterbatasan

infrastruktur pendukung, jarak dan jumlah personel Polri seperti yang dialami Kepolisian Sektor (Polsek) di kabupaten Sabu Raijua.

Tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh Anggota kepolisian Sektor di kabupaten Sabu Raijua sebagaimana diatur dalam pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2002 dapat dilihat Pada Table 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

**Target penyelesaian, realisasi serta Daviasi Tugas Pokok personil
Polsek di Kabupaten Sabu Raijua.**

No	Jenis Pekerjaan	Target penyelesaian %	Realisasi %	Deviasi %
1	Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat	100	80	20
2	Menegakan hukum	100	92	8
3	Memberikan perlindungan, Pengayoman dan pelayanan Masyarakat	100	75	25
4	Melakukan penangkapan, penahanan pengeledahan dan penyitaan	100	75	25

Data anev kamtibmas resor sabu raijua tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa banyak pekerjaan yang ada di Polsek yang berada di Kabupaten Sabu Raijua belum sesuai dengan rencana dan Daviasi pekerjaan setiap pekerjaan cukup tinggi, ini berarti belum ada kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak pada kinerja polisi pada Polres dan Kepolian Sektor (Polsek) di

kabupaten Sabu Raijua mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi seperti yang dikemukakan oleh Hessel (2007:178) motivasi, budaya organisasi kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi.

Dari berbagai variabel yang mengganggu kinerja Anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap anggota terdapat tiga faktor yang paling dominan yang diduga mengganggu kinerja polisi yaitu Motivasi, kompensasi (Tunjangan Tambahan Penghasilan) dan Komitmen Organisasi seperti yang diungkapkan sebelumnya serta banyak polisi yang terjebak dalam zona aman sehingga cepat puas dengan apa yang ada sehingga sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Guna mendorong kinerja Personil Kepolisian Republik Indonesia pada umumnya oleh Negara diberi tunjangan tambahan penghasilan berupa Tunjangan Kinerja sesuai dengan Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 103 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia sedangkan khususnya untuk personil Polsek di Kabupaten Sabu Raijua juga memperoleh Tunjangan Tambahan Penghasilan berupa Tunjangan kinerja khusus pulau kecil terluar yaitu sebesar 100 % dari gaji pokok. Hal ini dikarenakan pulau Sabu yang menjadi pusat pemerintahan Kabupaten Sabu Raijua merupakan salah satu dari 111 pulau yang masuk ke dalam kategori pulau kecil terluar Indonesia sesuai Keputusan Presiden nomor

6 tahun 2017, dengan adanya tunjangan khusus tersebut dihapuskan personil yang bertugas di daerah terpencil khususnya Personil Polsek di Kabupaten Sabu Raijua dapat memberikan kinerja yang terbaik.

Demikian pula berdasarkan observasi awal pada lokasi penelitian diduga penerapan Komitmen Organisasi yang masih rendah sangat mempengaruhi kinerja Personil Sektor Sabu Raijua. hal ini didukung dengan penelitian Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Selanjutnya, pendapat oleh Morrison (1994) bahwa komitmen dianggap penting untuk organisasi karena hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen untuk mengembangkan akan memberikan usaha yang lebih besar pada pekerjaan ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai, mereka lebih berkomitmen untuk bekerja.

Rahidin dan Nelmidia (2013), menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung dan memperluas temuan Benkhoff (1997) adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga memperpanjang temuan oleh Biswas (2011) tentang pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan oleh Harwiki (2013) yang menyatakan bahwa tidak

ada pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

berdasarkan kondisi ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua ”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Bagaimana persepsi responden terhadap Motivasi, Tunjangan Tambahan Penghasilan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua?
- 2) Apakah Motivasi, Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua?
- 3) Apakah Motivasi, Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) Untuk mengetahui persepsi responden terhadap Motivasi, Tunjangan Tambahan Penghasilan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua?
- 2) Untuk mengetahui apakah Motivasi, Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua?
- 3) Untuk mengetahui Apakah Motivasi, Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, ialah :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi pribadi, hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang pengaruh signifikansi baik secara parsial maupun simultan dari Motivasi, Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja anggota Kepolisian Sektor di Kabupaten Sabu Raijua?

Raijua. Selain itu, hasil penelitian ini juga merupakan syarat guna memperoleh gelar Akademik.

- 2) Bagi Unwira Kupang, penulis berharap hasil penelitian ini berguna sebagai bahan tambahan referensi atau bahan acuan oleh pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian tentang bidang atau objek penelitian yang sama.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dapat menggunakan tulisan ini sebagai acuan dalam memberikan tunjangan khusus pulau terluar bukan hanya kepada personil yang bertugas di polsek namun juga bagi personil yang bertugas di Polres.
- 2) Bagi Kepolisian Resor Sabu Raijua dan tiga Kepolisian Sektor yang ada dalam wilayah penugasannya, kiranya hasil penelitian ini dapat berguna sebagai evaluasi, masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja.