

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mampu mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu mewujudkan kesejahteraan negara seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Salah satu ukuran keberhasilan pemerintah dapat diukur dari kinerja pemerintahan yang baik dan bersih serta memberikan layanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan kinerja pemerintah tidak bisa dilepaskan dari keberhasilan kinerja organisasi/lembaga dalam merealisasikan program-programnya yang diatur sesuai bidang tugasnya masing-masing.

Kemajuan teknologi dan informasi di era millennial seperti saat ini harus mampu menjadi sarana untuk mewujudkan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Setiap organisasi memiliki tujuan terkait dengan kesuksesan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Tujuan organisasi biasanya dituangkan dalam visi dan misi organisasi, serta implementasinya tertuang dalam rencana strategis. Sebagai organisasi yang bersifat pelayanan (*public service*), maka organisasi tersebut harus mampu memberikan layanan secara maksimal kepada masyarakat. Visi dan misi pemerintah tertuang dalam nawacita Presiden Republik Indonesia. Salah satu poin pentingnya adalah janji presiden yang berbunyi “Kami akan membuat pemerintahan tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya”. Dalam nawacita tersebut tertuang dengan jelas bahwa pemerintah akan hadir dalam segala aspek pemenuhan kebutuhan masyarakat yang bersih, bebas korupsi, dan efektif dalam penggunaan sumber daya serta demokratis pada semua kebijakan.

Pencapaian visi dan misi pemerintah tersebut diperlukan adanya suatu kebijakan yang memperhatikan aspek SDM. Kebijakan tersebut secara jelas harus

mengatur tentang pentingnya komitmen bagi setiap ASN untuk mewujudkan nawacita tersebut. Komitmen yang baik akan melahirkan sebuah kebijakan yang memudahkan segala bentuk layanan yang diberikan kepada masyarakat serta menjamin keteraturan segala proses pelayanan yang mengedepankan kepuasan para pemangku kepentingan/*stakeholder*.

Seiring dengan upaya pencapaian tujuan tersebut, pemerintah sangat memperhatikan kebijakan yang berorientasi pada aspek kualitas SDM seperti yang tertuang dalam arah kebijakan Presiden Jokowi periode 2019-2024, yaitu menitikberatkan pada program peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Hal ini mengartikan bahwa SDM menjadi salah satu hal penting untuk mewujudkan kesuksesan kinerja pemerintah. Oleh karena itu, setiap organisasi harus betul-betul memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga setiap pegawai mampu memiliki kemampuan, keterampilan, dan daya saing yang kuat dalam mengimplementasikan setiap pekerjaan yang dilakukan.

Lembaga Sensor Film (LSF) sebagai lembaga negara non struktural (LNS) yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan layanan sensor terhadap film dan iklan film di Indonesia, seperti yang diamanatkan dalam pasal 57 dan 58 Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang Perfilman, LSF memiliki peran sangat penting dalam keikutsertaannya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang berkarakter dan berbudaya tinggi untuk memperkuat ketahanan bangsa. Hal ini tidak mudah diwujudkan dan memerlukan perjuangan yang keras. Tetapi dengan mengedepankan cita-cita bersama sesuai dengan visi lembaga, yaitu terbangunnya Lembaga Sensor Film yang independen, tangguh, dan profesional dalam melindungi masyarakat dari pengaruh negatif film dan mendorong berkembangnya perfilman nasional yang berdaya saing sesuai tata nilai budaya bangsa yang unggul¹, maka amanat ini menjadi salah satu indikator keberhasilan kinerja lembaga.

Oleh karena itu, LSF dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima terhadap seluruh *stakeholder* dan seluruh pengguna layanan sensor. Hal ini

¹ Sekretariat LSF, <https://lembagasensorfilm.com/v2/hal-visi-dan-misi.html>, pada tanggal 20 Februari 2020 pukul 13.50

menimbulkan konsekuensi besar bagi lembaga untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari, yaitu pada bagaimana Lembaga Sensor Film sebagai sebuah lembaga dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dalam melayani *stakeholder*. Untuk mencapai proses tersebut bukanlah menjadi target saat ini saja, melainkan secara target yang berkelanjutan di masa datang.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, Sekretariat Lembaga Sensor Film sebagai satuan kerja yang memiliki tugas dan fungsi dukungan (*supporting*) terhadap tugas dan fungsi LSF seperti yang tercantum dalam pasal 2 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 39 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Lembaga Sensor Film², yang berbunyi Sekretariat LSF mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif pelaksanaan penyensoran film dan iklan film. Terkait dengan tugas dan fungsi tersebut, maka setiap pegawai LSF harus mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja lembaga, terutama dalam memberikan layanan dengan kualitas kerja yang prima. Selain itu, seluruh pegawai dituntut untuk memberikan perhatian yang lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi Lembaga Sensor Film.

Untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bagus, terutama dalam memberikan layanan kepada masyarakat, maka SDM pada Sekretariat Lembaga Sensor Film harus memiliki nilai-nilai dasar yang menjadi prinsip dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai dasar tersebut untuk menjaga keberlangsungan kualitas layanan yang akan berdampak signifikan terhadap kinerja lembaga. Salah satu nilai dasar tersebut adalah komitmen. Komitmen merupakan satu nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sesuai bidangnya masing-masing.

Komitmen dalam setiap diri pegawai dan komitmen yang didasarkan oleh tanggung jawab bersama dalam organisasi menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi atau lembaga dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa komitmen,

² Biro Hukum Kemendikbud, *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 39 Tahun 2015*, Sekretariat LSF, Jakarta, 2015 p 3

bisa dipastikan setiap pelaksanaan kegiatan atau program oleh masing-masing pegawai atau secara bersama-sama dalam tim tidak akan mampu mencapai hasil yang maksimal. Bahkan, dalam beberapa kasus, organisasi yang tidak didukung oleh komitmen yang kuat dari setiap pegawainya cenderung memiliki banyak masalah, baik masalah internal maupun eksternal. Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan mampu memberikan pelayanan secara sungguh-sungguh dengan mengedepankan kualitas layanan yang prima. Apabila komitmen menjadi prinsip yang kuat dan menjadi nilai dasar bagi setiap pegawai maka kinerja lembaga atau organisasi akan bisa terwujud dengan baik, dan sebaliknya apabila komitmen tidak pegawai tidak terbentuk maka akan susah untuk mewujudkan kinerja yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dengan pengaturan manajemen yang rapi dan kuat akan mampu meningkatkan daya saing organisasi, karena memiliki kecakapan dan kemampuan optimal dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, setiap personalia yang ada harus cukup untuk mendapatkan pembinaan baik dari segi pengetahuan akademis maupun keterampilan yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam meraih kinerja organisasi. Hal itu dikarenakan SDM adalah pelaksana setiap tugas dari organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi kunci utamanya adalah pencapaian prestasi kerja. Beberapa prinsip dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai bisa diukur sebagai sebuah hasil kerja atau sebuah kinerja. Secara umum kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, kemampuan (*ability*), tingkat usaha yang dicurahkan dan motivasi (*motivation*).

Pada dasarnya setiap orang yang terikat pada suatu organisasi atau lembaga selalu berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas bagi semua pihak. Hal ini dimaksudkan agar dalam menjalankan kegiatannya tidak berbenturan dan bertentangan dengan sikap dan perilaku masing-masing individu. Wujud dari hal itu adalah sesuatu yang dinamakan budaya, yang mengikat setiap

individu dimana dia berada, seperti kepercayaan, nilai, anggapan, harapan dan sebagainya.

Budaya organisasi seringkali digambarkan sebagai sesuatu yang dipahami dan dimiliki secara bersama-sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Menurut Robbins dan Coutler (2010), mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya, namun tidak semua organisasi memiliki budaya yang sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawannya. Suatu budaya organisasi dapat memiliki tingkatan, yaitu budaya organisasi yang kuat dan lemah³. Budaya Organisasi yang lemah (*Weak Culture*) sebagai tingkat budaya di mana setiap orang memiliki nilai - nilai yang berbeda, terdapat ketidakjelasan akan tujuan - tujuan dan prinsip - prinsip yang melandasi setiap keputusan perusahaan. Sedangkan budaya yang kuat (*Strong Culture*) digambarkan sebagai budaya yang menanamkan nilai - nilai utama organisasi secara kokoh atau kuat dan diterima secara luas di kalangan karyawan. Memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan budaya yang lemah (Robbins dan Coutler 2010).

Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Dalam bahasa yang lebih sederhana, budaya adalah bagaimana cara kita untuk melakukan sesuatu di sini⁴. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi suatu nilai yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Budaya akan membentuk sikap dan perilaku kerja pada setiap pegawai, bahkan bisa masuk dalam perilaku dan aktifitas sehari-hari. Dengan adanya hubungan yang erat antara sumber daya manusia dengan budaya organisasi, sebagai makhluk, manusia memiliki bekal hidup yaitu budi atau akal, dan budaya (*culture*) yang merupakan manifestasi dari cipta, rasa, dan karsa manusia.

Selain karena pengaruh budaya, pencapaian kinerja organisasi juga

³ Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter.. *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani* , Erlangga, Jakarta, 2010 p 64

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2014, p.75

dipengaruhi oleh kualitas kerja pegawai yang berdampak pada prestasi kerja secara komprehensif. Hal ini menjadi faktor dominan bagi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam melaksanakan aktifitasnya. Oleh karena itu, kinerja organisasi juga banyak dipengaruhi oleh kemampuan dan kualitas kerja dari setiap pegawai yang akan diukur pada setiap waktu tertentu untuk menentukan tingkat keberhasilan organisasi. Dengan kata lain, pegawai yang mempunyai kualitas kerja yang bagus dengan didukung oleh aktifitas dan keterampilan bekerja yang baik, maka akan tercipta prestasi kerja yang tinggi.

Kualitas kerja dan prestasi kerja merupakan faktor psikologis, yang menggambarkan minat individu terhadap tugas dan fungsinya, berupa rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas atau pekerjaan yang sudah dan akan dilaksanakan. Kualitas kerja pegawai biasanya dapat dilihat dari semakin meningkatnya aktifitas yang bersangkutan, fokus pada hasil pekerjaan, dan berorientasi pada tujuan yang hendak dicapai. Peningkatan kualitas kerja tersebut akan timbul apabila seorang pegawai merasa nyaman dan memiliki komitmen yang tinggi serta budaya organisasi yang kuat. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas seorang pegawai akan merasa puas dari apa yang sudah dilakukan, apabila men capai hasil sesuai dengan yang diinginkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah prestasi kerja. Menurut Bangun (2012) “Kinerja” adalah “hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka, secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang⁵. Secara umum pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja organisasi baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Orang yang memiliki komitmen tinggi, kualitas kerja bagus, dan budaya organisasi yang kuat cenderung akan selalu memiliki kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan ini muncul dengan kesadarannya sendiri, mereka bisa menilai bahwa setiap hasil pekerjaan seseorang pasti memiliki kontribusi yang

5 Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta, 2012. p.231

nyata bagi kinerja organisasi. Orang yang memiliki semangat kerja yang kuat pasti akan meletakkan tiga hal tersebut sebagai nilai dasar atau menjadi pilar dalam melaksanakan aktifitasnya. Ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi kerja kuat adalah selalu mengedepankan tanggung jawab dan berorientasi kepada hasil yang maksimal. Oleh karena itu, kualitas dan prestasi kerja menjadi tolak ukur ketercapaian dan keberhasilan lembaga/organisasi. Para pegawainya lebih suka membangun budaya organisasi (*culture*) daripada mencari tujuan kekuasaan (*need for power*). Kebutuhan untuk mewujudkan tujuan organisasi menjadi pondasi yang kuat dalam meningkatkan setiap hasil kerja dengan kualitas dan prestasi kerja. Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya, setiap pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Hal tersebut mengakibatkan penilaian seorang pegawai terhadap prestasi kerja atau hasil kerja berupa penjumlahan yang rumit dari berbagai unsur pekerjaan. Menurut Bangun (2012), indikator kinerja karyawan dibagi menjadi lima macam yaitu ; Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Kerja Sama. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*) berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas tugas yang ada di dalam organisasi⁶.

Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi, cenderung memiliki perasaan yang positif di saat mereka mendapatkan tugas dan tanggung jawab di kantor. Sedangkan pegawai dengan tingkat kualitas kerja yang rendah, akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka.. Oleh karena itu, kualitas kerja menjadi kunci keberhasilan setiap pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja atau kinerja yang optimal. Menurut Satori (2013), kualitas kerja dapat

⁶ Ibid p.234

dilihat dari pengukuran kinerja individu atau hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat⁷. Peningkatan kualitas suatu organisasi harus didukung dengan standar atau ukuran untuk menilai apakah suatu organisasi tersebut mempunyai kinerja baik atau tidak. Adapun beberapa faktor penentu kinerja menurut T.R. Mitchell (1978:343) dalam Dewi K. Soedarsono (2014:86), mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kinerja yang dapat diukur pada kualitas pekerjaan (*quality of work*), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan⁸.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil satu kesimpulan bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sayangnya, survei yang sudah dilakukan di tempat kerja, terutama di Sekretariat Lembaga Sensor Film mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kualitas kerja bagus cenderung tidak banyak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya fasilitas yang berkaitan dengan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kesempatan untuk maju, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang diberikan oleh organisasi meliputi lingkungan fisik (sarana/prasarana) serta lingkungan sosial (interaksi antar pegawai) juga dapat memengaruhi kualitas kerja dan prestasi kerja para pegawai.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam lembaga/organisasi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

⁷ Satori Djam'an dan Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2013

⁸ Soedarsono, K. Dewi, *Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model, dan Aplikasinya)*. Simbiosis Rekatama Media. Bandung, 2014

Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Pengelolaan SDM yang baik menjadi suatu keharusan bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia mencakup semua aspek, baik aspek lahiriah maupun aspek batiniah. Hal ini yang menentukan baik atau tidaknya kinerja organisasi. Indikator yang dipakai untuk menentukan keberhasilan kinerja lembaga antara lain, kualitas kerja dan prestasi kerja pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai bidang disiplin ilmu harus dilakukan secara rutin, berjenjang, dan berkala. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja dan layanan serta akan menentukan kinerja lembaga.

Kinerja organisasi pemerintah pada hakikatnya adalah akumulasi kinerja setiap pegawai. Membangun budaya organisasi yang sehat dan kuat dalam lingkungan organisasi, akan membawa pengaruh baik untuk bisa meningkatkan produktifitas kerja. Selain itu juga menjadi daya dorong yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerja dengan meletakkan nilai-nilai dasar berupa komitmen, kualitas kerja, budaya organisasi, dan prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, judul tesis yang akan disusun berkaitan dengan pengukuran kinerja pegawai adalah “Pengaruh Komitmen, Kualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Sekretariat Lembaga Sensor Film Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam tesis ini penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah dengan fokus pada permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja?

- 1.2.2. Apakah terdapat pengaruh antara Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja?
- 1.2.3. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Kerja Organisasi terhadap Prestasi Kerja?

1.3 Identifikasi Masalah

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengukuran Kinerja pegawai dengan melihat dari sisi Komitmen, Kualitas Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja pada suatu pegawai. Fenomena yang terjadi pada pegawai Sekretariat Lembaga Sensor Film yaitu masih kurangnya komitmen dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai jabatan masing-masing pegawai. Kurangnya kualitas dan prestasi kerja pegawai dalam penyelesaian tugas serta budaya kerja yang masih rendah.

1.4 Batasan Masalah

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, sangatlah luas dan banyak masalah yang dihadapi maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan tesis ini agar sasaran dan pokok pembahasan ini dapat tercapai dengan baik dan tepat dengan mengarahkan penelitian hanya pada pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Lembaga Sensor Film.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1.5.1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja pegawai Sekretariat Lembaga Sensor Film.
- 1.5.2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Lembaga Sensor Film.
- 1.5.3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Lembaga Sensor Film .

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat tentang Kinerja Pegawai sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih

mendalam serta menjadi rujukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.6.2. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan sumbangan pikiran atau masukan berupa saran serta pertimbangan kepada pimpinan di bidang sumber daya manusia, yang selanjutnya dapat dijadikan pertimbangan bagi pemangku kebijakan dan pimpinan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara komprehensif pada masa yang akan datang.

