

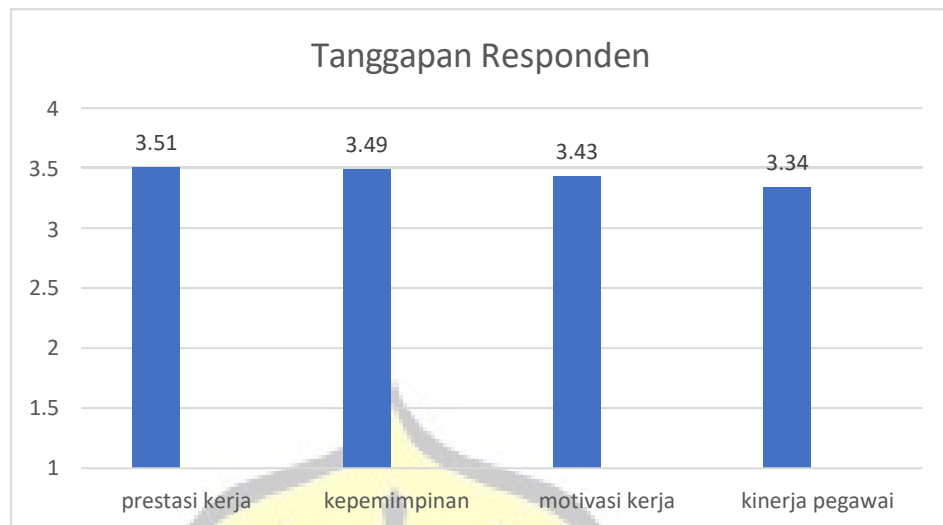
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. . Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data observasi awal, dengan menyebarkan kusioner terhadap 20 pegawai pada Direktorat Jaminan Sosial Keluarga di Kementerian Sosial RI, dapat dijelaskan dengan diagram 1.1 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah tahun 2021

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh hasil tanggapan responden tentang prestasi kerja dengan rata-rata 3,51 artinya sangat baik, kepemimpinan dengan rata-rata 3,49 artinya sangat baik, motivasi kerja dengan rata-rata 3,43 artinya sangat baik dan kinerja pegawai dengan rata-rata 3,34 artinya responden menyetujui kinerja pegawai sangat tinggi, namun kinerja pegawai tersebut masih dapat di tingkatkan lagi melihat masih adanya prestasi kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja yang masih kurang di implementasikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai adakah pengaruh yang melatar belakanginya kinerja pegawai Direktorat Jenderal Jaminan Sosial keluarga Kementerian Sosial RI, melalui penelitian dengan judul diatas yaitu **“Pengaruh Prestasi Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jaminan Sosial Keluarga**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul tersebut diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada :

1. Analisis data penelitian di fokuskan pada Pegawai Kementerian Sosial RI
2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh prestasi kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Kementerian Sosial RI.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan ssuatu penelitian, pembatasan masalah perlu dilakukan agar pembahasan tidak melebar dan dapat terfokuskan pada tujuan penelitian. Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian dalam kaitannya dengan judul penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh prestasi kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Kementerian Sosial RI.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jaminan Sosial Keluarga di lingkungan Kementerian Sosial RI?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jaminan Sosial Keluarga di Kementerian Sosial RI ?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jaminan Sosial Keluarga di Kementerian Sosial RI ?

4. Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jaminan Sosial Keluarga di Kementerian Sosial RI ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagai berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis besar pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial RI
2. Menganalisis besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial RI
3. Menganalisis besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial RI

1.6 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar penulisan Tugas Akhir ini dapat memberikan informasi kontribusi kepada berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Kementerian Sosial RI

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambahkan pengalaman dan pengetahuan tentang prestasi kerja, kepemimpinan. Dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Sosial RI. Selain itu penelitian ini sebagai sarana, juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan

