

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekumpulan orang-orang terpilih yang memiliki tujuan sama yang harus dicapai. Organisasi melibatkan seluruh aspek sumber daya tidak terkecuali sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan penggerak kegiatan organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila organisasi mampu mengolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia yakni pegawai, menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui potensi yang dimiliki oleh pegawai, organisasi dapat mencapai tujuannya. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Apabila pegawai berhasil memberikan kemajuan pada suatu organisasi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan sarana aktualisasi potensi atau kemampuan diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan. Sedangkan bagi suatu organisasi keberhasilan merupakan titik loncatan menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Keberhasilan kinerja organisasi berawal dari keberhasilan kinerja pegawai. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi (Faradina & Sojanah, 2018, hal. 9). Hasil kinerja pegawai merupakan bagian penting dari pegawai yang berdampak pada tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Hasil kinerja pegawai menunjukkan tingkat potensi atau kemampuan seorang pegawai secara individual, yang disesuaikan dengan tingkat jabatan dan tugas dimana pegawai tersebut bekerja. Organisasi dapat mengukur kinerja pegawai melalui penilaian kinerja pegawai.

Menurut Bangun, W (2012, hal. 231) “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari atas penilaian unsur sasaran kinerja pegawai

dan perilaku kerja. Menurut PP Nomor 46 Tahun 2011 “Penilaian prestasi kerja PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati”. Sementara berdasarkan PP Nomor 30 Pasal 2 Tahun 2019 tentang Penilaian Kerja PNS “Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier”. Selanjutnya pasal 3 “Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS”.

Aspek penilaian prestasi kerja PNS yang pertama yaitu, sasaran kinerja pegawai. Menurut PP Nomor 30 Pasal 9 ayat (1) “SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun”. Selanjutnya pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “Kinerja utama dan kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 paling sedikit memuat indikator kinerja individu dan target kinerja”. Berikut disajikan pedoman kriteria penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut PP No.46 Tahun 2011. Serta pedoman kriteria penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut PP No. 30 Tahun 2019 :

Tabel 1.1

Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

| No | Nilai | Keterangan |
|-----------|--------------|-------------------|
| 1. | 91-100 | Sangat Baik |
| 2. | 81-90 | Baik |
| 3. | 71-80 | Cukup |
| 4. | 51-70 | Kurang |
| 5. | 50 kebawah | Buruk |

Sumber : PP Nomor 46 tahun 2011

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kualitas Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil

| Kriteria Nilai | Keterangan |
|-----------------------|---|
| 91 – 100 | Hasil sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dll. |
| 76 – 90 | Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan. |
| 61 – 75 | Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan. |
| 51 – 60 | Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dll. |
| 50 kebawah | Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dll. |

Sumber : PP Nomor 46 Tahun 2011

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

| No | Nilai | Keterangan |
|-----------|----------------|-------------------|
| 1. | $110 \leq 120$ | Sangat Baik |
| 2. | $90 < x < 120$ | Baik |
| 3. | $70 < x < 90$ | Cukup |
| 4. | $51 < x < 70$ | Kurang |
| 5. | < 50 | Sangat Kurang |

Sumber : PP Nomor 30 Tahun 2019

Tabel 1.1 di atas, merupakan pedoman standar penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang meliputi sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sementara tabel 1.2 adalah acuan mengenai keterangan setiap kriteria nilai Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tabel tersebut dijadikan sebagai acuan untuk penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) periode tahun sebelum penetapan PP Nomor 30 Tahun 2019 oleh Pusat Survei Geologi. Sementara tabel 1.3 merupakan acuan standar penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk tahun 2019 dan seterusnya. Setiap nilai mengandung keterangan yang berbeda-beda sesuai dengan perolehan nilai yang dicapai. Tabel tersebut

mempermudah peneliti untuk mengetahui keterangan setiap nilai hasil kerja yang dicapai pegawai di Pusat Survei Geologi.

Berikut tugas dan fungsi Pusat Survei Geologi menurut PerMen ESDM Nomor 13 Tahun 2019 yaitu sebagai berikut :

1. Tugas

Melaksanakan penelitian, penyelidikan dan pelayanan di bidang survei geologi.

2. Fungsi

- Penyiapan, penyusunan kebijakan teknis rencana dan program penelitian, penyelidikan dan pelayanan di bidang survei geologi;
- Pelaksanaan penelitian, penyelidikan, pemetaan sistematis dan tematik, perekayasa, permodelan geologi, geofisika dan geokimia, serta pengelolaan dan pelayanan sarana prasarana teknik dan informasi di bidang survei geologi;
- Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian penyelidikan di bidang survei geologi; dan
- Pelaksanaan administrasi Pusat Survei Geologi.

Pusat Survei Geologi memiliki delapan sub-bagian yang terdiri dari Umum dan Kepegawaian, Perencanaan dan Keuangan, Pemetaan Tematik, Pemetaan Sistematis, Migas Konvensional, Migas Non-Konvensional, Geologi Dasar dan Terapan, serta Fisika Dasar dan Terapan. Setiap sub-bagian tentunya memiliki tugasnya masing-masing dengan realisasi kinerja yang dicapainya. Berikut disajikan rekapitulasi realisasi sasaran kinerja Sub-bagian Umum dan Kepegawaian pada tahun 2016 sampai Tahun 2019.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Realisasi Sasaran Kinerja Sub-bagian Umum dan Kepegawaian
Pusat Survei Geologi Tahun 2016-2019

| No | Uraian Tugas Sub-bagian Umum dan Kepegawaian | Target | Realisasi | | | |
|----|--|--------|-----------|------|------|------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Membantu sekretaris dalam melaksanakan urusan umum dan kepegawaian di lingkungan Pusat Survei Geologi | 100 | 80 | 80 | 78 | 77 |
| 2 | Membuat rencana program kerja Sub-bagian Umum dan Kepegawaian sebagai pedoman pelaksana kegiatan | 100 | 79 | 77 | 75 | 74 |
| 3 | Membuat perencanaan pembinaan dan pengembangan karir | 100 | 78 | 75 | 73 | 72 |
| 4 | Menghimpun nilai prestasi kerja pegawai sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir | 100 | 77 | 78 | 75 | 74 |
| 5 | Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas agar terjalin kerjasama yang baik | 100 | 75 | 77 | 74 | 73 |
| 6 | Mengendalikan surat masuk dan surat keluar, pengarsipan, dokumentasi, administrasi barang dan perlengkapan, perpustakaan dan pelaksanaan administrasi penggunaan dan pemakaian kendaraan dan rumah dinas serta penggunaan kantor | 100 | 81 | 80 | 79 | 78 |
| 7 | Melaksanakan pengaturan urusan rumah tangga dan keamanan lingkungan dinas serta rumah dinas kantor | 100 | 79 | 74 | 73 | 72 |
| 8 | Merekap dan mempersiapkan absensi di lingkungan Pusat Survei Geologi | 100 | 75 | 73 | 70 | 70 |
| 9 | Mengkoordinir Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Pusat Survei Geologi | 100 | 80 | 77 | 75 | 74 |
| 10 | Mengumpulkan data dan informasi untuk pengembangan dan kebutuhan sarana dan prasarana Pusat Survei Geologi | 100 | 75 | 75 | 76 | 75 |
| 11 | Merencanakan dan melaksanakan pengadaan barang untuk keperluan rumah tangga Pusat Survei Geologi sesuai dengan kebutuhan, anggaran, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai dasar pengadaan barang | 100 | 74 | 70 | 72 | 71 |

| No | Uraian Tugas Sub-bagian Umum dan Kepegawaian | Target | Realisasi | | | |
|------------------|---|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 12 | Melaksanakan tugas humas dan keprotokolan Pusat Survei Geologi, mengumpulkan, mengelola dan menyimpan data kepegawaian | 100 | 75 | 70 | 73 | 72 |
| 13 | Memproses administrasi kenaikan gaji berkala aparatur sipil negara yang menjadi kewenangan Pusat Survei Geologi | 100 | 76 | 75 | 74 | 73 |
| 14 | Menyiapkan bahan usulan kenaikan pangkat, mutasi, gaji berkala, diklat pegawai dan pengusulan data kebutuhan kepegawaian lainnya di lingkungan Pusat Survei Geologi | 100 | 75 | 75 | 73 | 72 |
| 15 | Mempersiapkan bahan pemberhentian, teguran, pelanggaran disiplin, dan pensiun pegawai di lingkungan Pusat Survei Geologi | 100 | 78 | 74 | 72 | 71 |
| 16 | Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya | 100 | 75 | 73 | 72 | 71 |
| Rata-rata | | | 77,00 | 75,20 | 74,00 | 73,10 |

Sumber : Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa, terjadinya penurunan untuk setiap perolehan rata-rata nilai capaian sasaran kinerja Sub-bagian Umum dan Kepegawaian pada tahun 2016 s.d 2019. Mengacu pada tabel 1.2 maka, perolehan nilai rata-rata realisasi sasaran kinerja Sub-bagian Umum dan Kepegawaian pada tahun 2016 s.d 2018 tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dengan keterangan cukup. Sementara, mengacu pada tabel 1.3 bahwa perolehan nilai rata-rata realisasi sasaran kinerja Sub-bagian Umum dan Kepegawaian pada tahun 2019, berada pada kategori $70 < x < 90$ dengan keterangan cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi belum optimal, yaitu belum mencapai minimal 91 sementara target yang ditetapkan adalah 100.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian. Beliau menyatakan bahwa penilaian sasaran kinerja pegawai

ditinjau oleh aspek kualitas, kuantitas, waktu dan biaya yang mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku. Aspek yang belum mencapai target meliputi aspek kualitas. Kualitas hasil kerja sebagian pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian rata-rata belum mencapai target kualitas. Ketika pekerjaan terselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, hasil pekerjaan tersebut tidak memenuhi aspek kualitas dan hanya sebagai formalitas penyelesaian hasil kerja secara kuantitas dan waktu. Hal tersebut dilihat dari kriteria kualitas yang meliputi kerapihan, ketelitian, keakuratan serta kebermanfaatan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian belum memenuhi kriteria yang ditetapkan. Sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target kualitas yang ditetapkan.

Selain itu, berdasarkan pernyataan dari salah satu pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian bahwa ada beberapa pegawai yang tidak menggunakan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan. Pegawai tersebut menggunakan waktunya untuk menonton *youtube*, pergi ke kantin untuk merokok, makan atau sekedar mengobrol ketika waktu bekerja. Sehingga berdampak terhadap capaian nilai sasaran kinerja yang disajikan di atas.

Aspek penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kedua yaitu, perilaku kerja. Menurut PP Nomor 46 Tahun 2011 “Penilaian perilaku kerja meliputi aspek : orientasi pelayanan; integritas; komitmen; disiplin; kerjasama; dan kepemimpinan”. Sementara menurut PP Nomor 30 Pasal 25 Tahun 2019 “Penilaian perilaku kerja meliputi aspek : orientasi pelayanan; integritas; komitmen; inisiatif kerja; kerjasama; dan kepemimpinan”. Selain itu, “Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai”. Berikut disajikan rekapitulasi nilai perilaku kerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian tahun 2016 s.d 2018 mengacu pada PP Nomor 46 Tahun 2011, serta rekapitulasi nilai perilaku kerja tahun 2019 yang mengacu pada PP Nomor 30 Tahun 2019.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Sub-bagian Umum dan
Kepegawaian Pusat Survei Geologi Tahun 2016-2018

| No | Aspek Penilaian | Nilai | | |
|------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1. | Orientasi Pelayanan | 81,00 | 80,25 | 80,00 |
| 2. | Integritas | 82,00 | 80,33 | 80,00 |
| 3. | Komitmen | 81,00 | 79,00 | 78,20 |
| 4. | Disiplin | 82,00 | 79,67 | 79,00 |
| 5. | Kerjasama | 80,00 | 78,92 | 77,50 |
| Rata-rata | | 81,20 | 79,63 | 78,94 |

Sumber : Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi

Tabel 1.6
Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Sub-bagian Umum dan
Kepegawaian Pusat Survei Geologi Tahun 2019

| No | Aspek Penilaian | Nilai |
|------------------|---------------------|--------------|
| | | 2019 |
| 1. | Orientasi Pelayanan | 79,50 |
| 2. | Integritas | 79,00 |
| 3. | Komitmen | 77,80 |
| 4. | Inisiatif Kerja | 78,50 |
| 5. | Kerjasama | 77,00 |
| Rata-rata | | 78,36 |

Sumber : Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, diketahui bahwa nilai perilaku kerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-bagian Umum dan Kepegawaian mengalami penurunan pada tahun 2016 s.d 2018. Perolehan nilai perilaku kerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-bagian Umum dan Kepegawaian pada tahun 2019 pun lebih rendah dibanding perolehan nilai perilaku kerja tahun sebelumnya. Selain itu, salah satu aspek penilaian perilaku kerja pada tahun 2019 berbeda dengan aspek

penilaian tahun sebelumnya. Aspek disiplin yang menjadi penilaian perilaku kerja berdasar pada PP Nomor 46 Tahun 2011 diganti dengan aspek inisiatif kerja pada PP Nomor 30 Tahun 2019.

Sementara untuk total rata-rata kelima aspek penilaian kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian pada tahun 2016 adalah 81,20. Kemudian mengalami penurunan pada tahun 2017 sebesar 1,57 menjadi 79,63. Selanjutnya pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan sebesar 0,69 menjadi 78,94. Apabila nilai perilaku kerja yang diperoleh pada periode tahun 2016 s.d 2018 dihubungkan dengan tabel 1.1 maka nilai tersebut menunjukkan keterangan baik pada tahun 2016, cukup pada tahun 2017 dan 2018. Selanjutnya, perolehan rata-rata kelima aspek penilaian kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian pun mengalami penurunan sebesar 0,58 pada tahun 2019 menjadi 78,36. Dengan perolehan nilai rata-rata yang paling rendah dibanding tahun sebelumnya.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tidak terlepas dari tingkat kehadiran pegawai itu sendiri. Berdasarkan pernyataan yang dipaparkan oleh salah satu pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa tingkat kehadiran pegawai menjadi aspek yang diperhitungkan dalam mencapai target hasil kerja yang ditetapkan. Pegawai dengan tingkat kehadiran yang rendah akan menghambat ketercapaian target pekerjaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan tingkat kehadiran yang tinggi dapat mempermudah tercapainya target pekerjaan yang ditetapkan. Sementara kualitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (Robbins & Judge, 2006, hal. 212) disertai dengan semakin baik indikasi perilaku individu maka akan berdampak pada kinerja (Rahman, 2013, hal. 5-6).

Berdasarkan pemaparan di atas, subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian di Pusat Survei Geologi. Dengan fokus penelitian belum optimalnya hasil kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi. Hal tersebut dibuktikan dengan fenomena empirik berupa data rekapitulasi realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian pada tahun 2016

sampai tahun 2019. Serta wawancara dengan beberapa pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian. Nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai yang diperoleh peneliti menunjukkan penurunan dari tahun 2016 s.d 2019. Data tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya hasil kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi. Karena tidak mencapai nilai optimal, sehingga berdampak pada tidak optimalnya hasil kinerja pegawai, dan tidak tercapainya target hasil kerja yang ditetapkan.

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi (Faradina & Sojanah, 2018, hal. 9). Kinerja yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya adalah, hasil kinerja yang sesuai atau melampaui standar pekerjaan ditetapkan oleh organisasi. Karena pada dasarnya hasil kinerja itu terdiri dari dua yaitu, kinerja yang rendah dan kinerja yang tinggi dengan perbandingan yang mengacu pada standar hasil pekerjaan yang ditetapkan (Bangun, W, 2012, hal. 231). Sejalan dengan Rahman (2013, hal. 2) yang menyatakan “Salah satu aspek yang sangat diharapkan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kebaikan kepada kinerja organisasi begitupun sebaliknya”. Selanjutnya Bangun, W. (2012, hal. 230) mengemukakan bahwa :

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variabel*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variabel*) akan berakibat pada kinerja, baik secara positif maupun negatif.

Oleh karena itu perlu dilakukannya upaya untuk memecahkan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi. Sebagaimana dipaparkan di atas baik buruknya kinerja individu akan berdampak pada tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Karena keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan (Hafeez (Shafarila & Supardi, 2016, hal. 19)). Pertanyaan yang kemudia muncul adalah bagaimanakah gambaran kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi. Inilah salah satu pertanyaan yang akan penulis jawab dalam penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti sebelumnya, maka inti kajian dari penelitian ini adalah belum optimalnya hasil kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

Bangun, W. (2012, hal. 230) mengemukakan bahwa :

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variabel*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variabel*) akan berakibat pada kinerja, baik secara positif maupun negatif.

Merujuk pada Keith Davis (Mangkunegara, 2004, hal. 4) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini, peneliti merujuk pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2004, hal. 4). Faktor kemampuan dan motivasi yang merupakan variabel bebas (*independent variabel*) sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas (*dependent variabel*).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai merujuk pada Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2004, hal. 4), yaitu kemampuan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian, berkaitan dengan kemampuan. Kemampuan beberapa pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian belum optimal. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa kemampuan beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi. Dalam kegiatan administrasi kepegawaian seperti mengelola data kepegawaian, gaji, mutasi, kearsipan, ketatausahaan dan lain-lain sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut ditunjang oleh penggunaan sistem. Dikarenakan hal tersebut ada beberapa pegawai dikarenakan usia akibatnya, dalam pelaksanaan pekerjaannya menjadi terhambat. Sehingga pada

akhirnya pegawai tersebut meminta pegawai lain yang mampu mengoperasikan sistem untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Sementara pegawai yang mahir mengoperasikan sistem memiliki tugas pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga menambah beban kerja pegawai tersebut. Hal itu menunjukkan ketidaksesuaian beban kerja dengan standar yang ditentukan.

Faktor kedua yang mempengaruhi yang mempengaruhi kinerja pegawai merujuk pada Keith Davis (Mangkunegara, 2004, hal. 4) yaitu, motivasi. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian, berkaitan dengan motivasi. Motivasi pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian masih rendah, hal tersebut diungkapkan oleh salah satu pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa ketika jam bekerja terdapat beberapa pegawai yang sering tidak berada di kantor dan memilih pergi keluar atau ke kantin untuk sekedar makan atau bersantai-santai. Pegawai tersebut juga menggunakan waktunya untuk menonton *youtube*, pergi ke kantin untuk merokok, makan atau sekedar mengobrol ketika waktu bekerja. Selain itu juga, ketidaksesuaian penempatan bidang pekerjaan dengan keahlian pekerjaan membuat sebagian pegawai yang bekerja di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian tidak optimal yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah di atas, fokus dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian. Hal tersebut diduga disebabkan oleh faktor sumber daya manusia itu sendiri yang belum mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Sehingga berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan kinerja organisasi berawal dari keberhasilan kinerja pegawai. Karena sumber daya mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja (Almasri, 2016, hal. 134).

Mengingat perlu dilakukannya kajian mengenai kinerja pegawai sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi”**. Pemecahan masalah

mengenai belum optimalnya kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat kemampuan pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
4. Adakah pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
5. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
6. Adakah pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, tujuan penelitian secara umum dan secara khusus. Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

Adapun tujuan penelitian secara khusus, berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris dan menganalisis mengenai :

1. Gambaran tingkat kemampuan pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
2. Gambaran tingkat motivasi pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

3. Gambaran tingkat kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
4. Ada tidaknya pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
5. Ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
6. Ada tidaknya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berkaitan dengan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada dasarnya manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini akan memberikan dan memperkaya konsep teori yang dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan yang terkait. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pustaka untuk penelitian-penelitian berikutnya. Serta, untuk mengetahui secara pasti pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, berkaitan dengan penelitian yang dikaji.
- b. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Pusat Survei Geologi terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi pembaca ketika melakukan penelitian terkait kinerja pegawai.