

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Pencapaian tujuan tersebut perlu unsur keterlibatan sumber daya manusia, tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Pegawai merupakan faktor penting dalam penentu tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Kinerja merupakan gambaran untuk mengetahui tentang tingkat ketercapaian tujuan suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Tingginya kinerja pegawai maka akan semakin mudah tujuan organisasi tercapai, sementara sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan individu dalam melakukan pekerjaannya, kemampuan setiap individu berbeda-beda maka dari itu kinerja pegawai bersifat individual. Di dalam organisasi dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawainya.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan aparatur yang diberi tugas dan wewenang dalam penyelenggaraan tugas umum dan tugas pemerintahan, oleh karena itu PNS harus meningkatkan kinerjanya supaya tujuan organisasi mencapai target. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1, Ayat 2, penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk

bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja.

Sasaran Kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yg harus dicapai, dalam menentukan tagert meliputi aspek kuantitas (target output), kualitas (target kualitas), waktu (target waktu), biaya (target biaya). Setiap kegiatan tugas jabatan yg akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yg telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun kriteria untuk menilai kualitas output, digunakan kriteria penilaian seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Kriteria Nilai

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 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dll.
-------------	---

Sumber: PP No. 46 Tahun 2011

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan standar nilai kerja pegawai yang mengacu pada PP No. 46 tahun 2011.

Tabel 1. 2
Standar Nilai Kerja Pegawai

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1.	91-100	A	Sangat Baik
2.	81-90	B	Baik
3.	71-80	C	Cukup
4.	51-70	D	Kurang
5.	50 kebawah	E	Buruk

Sumber : PP Nomor 46 tahun 2011

Badan Geologi mempunyai tugas menyelenggarakan penelitian, penyelidikan, dan pelayanan di bidang sumber daya geologi, vulkanologi dan mitigasi bencana geologi, air tanah dan geologi lingkungan, serta survei geologi. Badan geologi terdiri atas unit eselon Pusat Survei Geologi, Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana, Pusat Air Tanah dan Geologi Lingkungan dan Pusat Sumber Daya Minyak Bumi.

Pusat Survei Geologi merupakan salah satu unit teknis di bawah Badan Geologi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Pusat Survei Geologi mempunyai tugas penelitian, penyelidikan, pelayanan, dan survei di bidang pemetaan, geosains, serta sumber daya minyak dan gas bumi. Selain itu Pusat Survei Geologi menyimpan sebagian besar dokumen hasil penyelidikan mineral dan geologi dari berbagai pelosok wilayah Indonesia, berupa pustaka (laporan, terbitan, peta) dan percontohan (batuan, mineral, fosil).

Unit eselon Pusat Survei Geologi mempunyai 6 Sub Bagian yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, Sub Bagian Pemetaan Tematik, Sub Bagian Pemetaan Sistematis, Sub Bagian Sumber Daya

Minyak dan Gas Bumi Konvensional, Sumber Daya Minyak dan Gas Bumi Non-Konvensional, Sub Bagian Geologi Dasar dan Terapan, dan Sub Bagian Geofisika Dasar dan Terapan. Setiap Sub Bagian tentunya memiliki tugas yang berbeda begitu pula dengan realisasi kinerja yang dicapainya.

Berikut ini merupakan rekapitulasi penilaian prestasi kerja pada pusat survei geologi.

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pusat Survei Geologi

No	Sub Bagian Pusat Survei Geologi	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Sub-bagian Umum dan Kepegawaian	77,00	75,20	74,00	73,10	72,50	72,00
2.	Sub-bagian Perencanaan dan Keuangan	83,70	79,60	81,00	80,00	81,00	82,00
3.	Sub-bagian Pemetaan Tematik	82,10	80,00	81,70	81,20	81,50	81,30
4.	Sub-bagian Pemetaan Sistematis	79,50	81,20	80,50	81,00	82,00	82,50
5.	Sub-bagian Migas Konvensional	81,00	79,50	79,10	80,00	81,00	81,00
6.	Sub-bagian Migas Non Konvensional	80,20	82,60	81,20	81,50	81,50	81,00
7.	Sub-bagian Geologi Dasar dan Terapan	79,80	78,00	80,10	79,00	80,00	81,00
8.	Sub-bagian Geofisika Dasar dan Terapan	82,40	80,60	79,10	80,20	81,50	82,00

Sumber: Pusat Survei Geologi

Tabel 1.3 merupakan rekapitulasi capaian rata-rata penilaian prestasi kerja pegawai per Sub Bagian di Pusat Survei Geologi dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Rekapitulasi penilaian prestasi kerja di Pusat Survei Geologi memperlihatkan bahwa pencapaian prestasi kerja per sub bagian mengalami perbedaan.

Berdasarkan tabel 1.3 hasil rekapitulasi rata-rata penilaian prestasi kerja yang paling terlihat penurunan secara signifikan yaitu pada Sub bagian umum dan

kepegawaian selama lima tahun yaitu pada tahun 2016 nilai sasaran kinerja pegawai berada pada nilai 77,00 kemudian pada tahun 2017 kembali mengalami penurunan sebesar 1,8 sehingga nilainya berada pada angka 75,20 sementara untuk tahun 2018 berada pada 74,00 karena mengalami penurunan sebesar 1,2 dari tahun sebelumnya dan pada tahun 2019 menjadi 73,10 mengalami penurunan 1,0 dari tahun sebelumnya pada tahun 2020 menjadi 72,50 mengalami penurunan sebesar 0,60 yang kembali turun pada tahun 2021 menjadi 72,00.

Penilaian prestasi kerja di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian lebih rinci disajikan kedalam beberapa aspek berikut ini.

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Realisasi Sasaran Kinerja Sub-Bagian Umum Dan
Kepegawaian Pusat Survei Geologi Tahun 2016-2021

No	Uraian Tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Target	Realisasi					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Membantu sekretaris dalam melaksanakan urusan umum dan kepegawaian di lingkungan Pusat Survei Geologi	100	80	80	78	77	76	75
2	Membuat rencana program kerja sub bagian umum dan kepegawaian sebagai pedoman pelaksana kegiatan	100	79	77	75	74	74	73
3	Membuat perencanaan pembinaan dan pengembangan karir	100	78	75	73	72	71	71
4	Menghimpun nilai prestasi kerja pegawai sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir	100	77	78	75	74	73	73
5	Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas agar terjaln	100	75	77	74	73	72	72

	kerjasama yang baik							
6	Mengendalikan surat masuk dan surat keluar, pengarsipan, dokumentasi, administrasi barang dan perlengkapan, perpustakaan dan pelaksanaan administrasi dan pemakaian kendaraan dan rumah dinas serta penggunaan kantor	100	81	80	79	78	76	75
7	Melaksanakan pengaturan urusan rumah tangga dan keamanan lingkungan dinas serta rumah dinas kantor	100	79	74	73	72	71	71
8	Merekap dan mempersiapkan absensi di lingkungan pusat survei geologi	100	75	73	70	70	72	72
9	Mengkoordinir sasaran kinerja pegawai (SKP) di lingkungan Pusat Survei Geologi	100	80	77	75	74	73	72
10	Mengumpulkan data dan informasi untuk pengembangan dan kebutuhan saran dan prasarana Pusat Survei Geologi	100	75	75	76	75	75	73
11	Merencanakan dan melaksanakan pengadaan barang untuk keperluan rumah tangga Pusat Survei Geologi sesuai dengan kebutuhan, anggaran, dan peraturan	100	74	70	72	71	71	71

	perundang-undangan yang berlaku sebagai dasar pengadaan barang.							
12	Melaksanakan tugas humas dan keprotokolan Pusat Survei Geologi, mengumpulkan, mengelola dan menyimpan data kepegawaian.	100	75	70	73	72	72	71
13	Memproses administrasi kenaikan gaji berkala Aparatur Sipil Negara yang menjadi kewenangan Pusat Survei Geologi	100	76	75	74	73	72	72
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	71	71
15	Mempersiapkan bahan pemberhentian, teguran, pelanggaran disiplin, dan pensiun pegawai di lingkungan Pusat Survei Geologi	100	78	74	72	71	70	70
16	Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.	100	75	73	72	71	71	70
Rata-rata			77,00	75,20	74,00	73,10	72,50	72,00

Mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang kriteria nilai bahwa pada Sub bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi dari rekapitulasi penilaian prestasi kerja selama empat tahun bahwa nilainya berada diantara 61-75 dengan keterangan bahwa Sub bagian Umum dan Kepegawaian hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dengan standar nilai kerja pegawai mempunyai predikat C (cukup). Berdasarkan peristiwa tersebut dapat dinyatakan sub bagian yang memiliki prestasi kerja terendah di Pusat Survei Geologi adalah Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian pada Pusat Survei Geologi. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sendiri memiliki tugas untuk mengolah semua data para pegawai di Pusat Survei Geologi, baik data gaji, absensi, hingga data pensiunan.

Penilaian prestasi kerja selain dilihat dari nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) juga dilihat dari penilaian perilaku kerja pegawai, berikut ini disajikan rekapitulasi penilaian perilaku kerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

Tabel 1. 5
Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi Tahun 2016-2021

No	Aspek Penilaian	Tahun					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	81,00	80,25	80,00	79,50	78,50	77,00
2.	Integritas	82,00	80,33	80,00	79,00	78,50	76,00
3.	Komitmen	81,00	79,00	78,20	77,80	77,00	75,00
4.	Disiplin	82,00	79,67	79,00	78,50	78,00	76,00
5.	Kerjasama	80,00	78,92	77,50	77,00	77,00	76,00
Rata-rata		81,20	79,63	78,94	78,36	77,80	76,00

Sumber: Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai perilaku kerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi tahun 2016 – 2021 dalam penilaian

perilaku pegawai tersebut terdapat beberapa aspek penilaian diantaranya adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

Aspek pertama yang menjadi penilaian adalah orientasi pelayanan, pada tahun 2016 orientasi pelayanan di sub-bagian umum dan kepegawaian mencapai 81,00 kemudian mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 80,25 dan pada 2018 penilaian orientasi pelayanan kembali menurun yaitu menjadi 80,00 pada tahun 2019 berada pada 79,50, pada tahun 2020 berada pada 78,50 sedangkan pada 2021 berada di 77,00. Kedua yang menjadi penilaian adalah integritas, pada tahun 2016 nilai integritas mencapai 82,00 kemudian pada tahun 2017 menjadi 80,33 dan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 80,00 pada 2019 menjadi 79,00 pada tahun 2020 berada di 78,50 pada tahun 2021 berada di 76,00. Ketiga yang menjadi penilaian adalah komitmen, pada tahun 2016 nilai komitmen mencapai 81,00 kemudian pada tahun 2017 menjadi 79,00 dan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 78,20 sedangkan pada tahun 2019 menjadi 77,80 pada tahun 2020 menjadi 77,00 sedangkan pada 2021 berada di 75,00. Keempat yang menjadi penilaian adalah disiplin, pada tahun 2016 nilai disiplin mencapai 82,00 kemudian pada tahun 2017 menjadi 79,67 dan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 79,00 pada tahun 2019 yaitu 78,50 pada tahun 2020 78,00 sedangkan pada tahun 2021 menjadi 76,00. Kelima yang menjadi penilaian adalah kerjasama, pada tahun 2016 nilai kerjasama mencapai 82,00 kemudian pada tahun 2017 menjadi 78,92 dan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 77,50 untuk tahun 2019 berada pada 77,00 pada tahun 2020 berada pada 77,00 sedangkan pada tahun 2021 berada pada 76,00.

Kemudian dari tabel di atas bisa dilihat rata-rata pertahun dari kelima aspek penilain tersebut mengalami penurunan, pada tahun 2016 rata-ratanya mencapai 81,20 selanjutnya pada tahun 2017 yaitu 79.63 dan pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan yaitu dengan rata-rata 78,94 sedangkan pada tahun 2019 berada pada 78,36 pada tahun 2020 berada di 77,80 sedangkan rata-rata pada tahun 2021 yaitu berada pada 76,00. Merujuk kepada standar nilai kerja pegawai bahwa range nilai perilaku kerja pegawai selama lima tahun yaitu dari 2016 – 2021 berada

pada nilai 71-80 artinya bahwa Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai predikat C (Cukup).

Berdasarkan semua paparan di atas, jika ditarik pada sebuah kesimpulan bahwa masalah Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Pusat Survei Geologi yaitu kinerja pegawai yang masih belum optimal yaitu belum mencapai 91-100 dengan predikat A. Hal tersebut dapat dilihat dari data empirik yang sudah disebutkan. Kondisi ini tentu saja menjadi peluang untuk melakukan studi mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Wibowo (2007, hlm.2) dengan mengutip pendapat Robbins dan Coulter (1996) mengatakan bahwa manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari (menggunakan) sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Merujuk kepada istilah efisien dan efektif seperti yang telah disampaikan mendapatkan pemahaman bahwa dalam rangka proses manajemen perlu dilakukan pengukuran terhadap pencapaian tujuan organisasi atau kegiatan organisasi tersebut. Ukuran tercapainya tujuan dapat dilihat dari hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai. Prestasi kerja atau hasil kerja tersebut dikenal sebagai kinerja. “....dengan demikian kinerja pekerja akan mendukung peningkatan kualitas” (Sukma, F.M & Sutarni, N, 2018) makna kualitas disini mengacu pada kualitas kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan kriteria yang berlaku. Pada perkembangannya, kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Mengacu kepada pendapat di atas, pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah kinerja pegawai adalah pendekatan perilaku organisasi Robbins & Judge (2015, hlm. 9) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah “sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi”. Dengan demikian berdasarkan pendapat Robbins & Coulter (1996), serta Robbins & Judge (2015) kajian tentang kinerja

pegawai ini menjadi sangat penting, karena akan bermuara pada tercapai tidaknya tujuan organisasi.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh penulis sebelumnya, maka inti dari kajian penelitian ini adalah tentang belum optimalnya Kinerja Pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian di Pusat Survei Geologi. Penelitian ini menggunakan teori Perilaku organisasi “sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. (Robbins & Judge terjemahan Saraswati & Sirait, 2015, hlm. 9).

Merujuk pada teori perilaku organisasi Robbins & Judge bahwa inti kajian dari perilaku organisasi adalah sikap yang mempunyai kontribusi terhadap efektivitas organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015, hlm. 396) mengemukakan bahwa “Kinerja (*task performance*) adalah kombinasi dari efektivitas dan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan” Kinerja tersebut dipengaruhi 1). *Individu*, 2). *Kelompok* 3). *Sistem Organisasi*.

Kinerja dalam Teori perilaku organisasi Robbins & Judge dipengaruhi oleh Individu dan diruntut lagi bahwa di dalam individu terdapat sikap, yang dimaksud sikap disini adalah sikap kerja. Menurut Robbins & Judge sikap kerja meliputi 1). *Keterlibatan Kerja*, 2). *Kepuasan Kerja*, 3). *Komitmen Organisasi*. Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti membatasi faktor keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja, penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di Sub Bagian umum dan kepegawaian, dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa adanya pegawai yang memiliki kinerja yang tidak optimal hal tersebut tercermin kurangnya tanggung jawab, dan keterlibatan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga menghambat pekerjaannya dan membuat kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-

Bagian Umum dan Kepegawaian belum optimal. Selain itu dalam pengumpulan tugas terlambat, tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan hal ini merujuk pada penilaian aspek integritas, komitmen, dan disiplin kerja pegawai yang rendah sehingga belum optimal dalam kinerjanya.

Faktor kedua yaitu kepuasan kerja, pegawai merasa apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya diterima, sehingga menimbulkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan, akibatnya pegawai tidak menikmati pekerjaan tersebut, selain itu fasilitas penunjang kerja yang kurang membantu dalam pekerjaan. Hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja/pekerjaannya, dimana kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya akan mempengaruhi cara berperilaku dalam pekerjaan.

Setelah melihat pemaparan tersebut bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”**.

1.3. Rumusan Masalah

Setelah mengetahui latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini secara spesifik dapat di rumuskan dalam pernyataan berikut:

1. Bagaimana gambaran keterlibatan kerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
3. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
4. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?
6. Adakah pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi?

1.4. Tujuan Penelitian

Secara umum, maksud diadakannya penelitian ini berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas yaitu untuk mendapatkan pengetahuan dan melaksanakan penelitian, serta mengetahui gambaran yang terperinci mengenai adakah pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

Secara terperinci tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat keterlibatan kerja pegawai di Sub bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di Sub bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai di Sub bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Sub bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sub bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
6. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sub bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang baik bagi instansi atau organisasi maupun pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini. Kegunaan penelitian ini, antara lain:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuan dari penelitian yang sesuai dengan bidang ilmu dalam suatu penelitian.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna : 1) sebagai bahan informasi bagi Instansi Pusat Survei Geologi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi

Kinerja pegawai, sehingga instansi mengetahui bagaimana cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi; 2) sebagai masukan untuk instansi dalam memecahkan masalah terkait dengan kinerja pegawai; 3) sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian khususnya mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.