

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah mempunyai peranan penting di dalam pembangunan dan perekonomian daerah maupun nasional. Di dalam instansi pemerintahan, ketika didirikan mempunyai tujuan yang mengutamakan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat sebagai warga negara apalagi instansi pemerintahan ini sebagai bentuk pelayanan publik. Instansi pemerintah ini akan semakin maju dan berkembang jika instansi dapat mengelola sumber daya manusia yang ada pada aparatur instansi tersebut.

Berdasarkan table di bawah ini menjelaskan pengolaan sumber daya manusia dilihat dari skala Penilaian Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Tahun 2020 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Tahun 2020**

No	Nilai Angka	Interprestasi
1	91-100	Sangat Tinggi
2	81-90	Tinggi
3	71-80	Sedang
4	61-70	Rendah
5	≤60	Sangat Rendah

Sumber: PPID Kota Bandung, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi lima interpretasi. Berikut data hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil setiap Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2020:

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil di Pulau Jawa Pada Tahun 2020**

Provinsi	Jumlah PNS	%	Dimensi				Nilai IP	Kategori
			1	2	3	4		
Banten	10.036	2,0%	15	23	24	5	67	Rendah
<b>Jawa Barat</b>	<b>37.344</b>	<b>65,7%</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>75</b>	<b>Sedang</b>
DKI Jakarta	65.938	1,7%	12	21	26	5	64	Rendah
Jawa Tengah	41.587	100,0%	14	20	25	5	64	Rendah
Jawa Timur	50.462	77,8%	14	26	25	5	70	Rendah
D.I.Yogyakarta	11.262	90,2%	13	26	25	5	69	Rendah

Sumber: PPID Kota Bandung, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan nilai indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Barat berada di kategori sedang dengan presentase 65,7%. Kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan sebuah instansi secara keseluruhan, untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, maka instansi tersebut perlu meningkatkan produktivitas pegawainya. Berikut merupakan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Jawa Barat pada Tahun 2020:

**Tabel 1.3**  
**Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat pada Tahun 2020**

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	100%	82,27%
2.	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
3.	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
4.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas	100%	100%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
		perumahan dan permukiman		
5.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,38%
6.	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%
7.	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
8.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
9.	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan	100%	86,90%
10.	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%
11.	Dinas Perkebunan	Pemberdayaan sumber daya pertanian/perkebunan	100%	96,09%
12.	Dinas Perhubungan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	85,76%
13.	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	95,71%
14.	Dinas Sumber Daya Air	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	100%
15.	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	81,12%
16.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
17.	Badan Pusat Survei Geologi	<b>Meningkatnya pelayanan publik yang berkualitas, yaitu dengan memberikan kemudahan akses kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.</b>	<b>100%</b>	<b>82,56%</b>

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Pusat Survei Geologi dengan target 100%, sementara realisasinya belum

mencapai target, yaitu 95,96%. Sehingga Badan Pusat Survei Geologi masih kurang 4,4% untuk mencapai target. Berikut ini merupakan skala penilaian pengukuran kinerja pegawai pusat survei geologi:

**Tabel 1.4**  
**Standar Nilai Kerja Pegawai Pusat Survei Geologi**

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 ke bawah	E	Buruk

Sumber: Analisis Pusat Survei Geologi, 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori yang berfungsi untuk menentukan dimana posisi instansi pemerintah yang memiliki tingkat kinerja dengan interpretasi sangat baik hingga sangat buruk. Penilaian kinerja ini berfungsi sebagai bahan pembandingan yang kemudian hari di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya.

Pusat Survei Geologi merupakan suatu badan yang memiliki tugas menyelenggarakan penelitian, penyelidikan, dan pelayanan di bidang sumber daya geologi, vulkanologi dan mitigasi bencana geologi, air tanah, dan geologi lingkungan, serta survei geologi. Pusat Survei Geologi memiliki beberapa unit eselon (Sub-Bagian), yaitu Pusat Survei Geologi, Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana, Pusat Air Tanah dan Geologi Lingkungan dan Pusat Sumber Daya Minyak Bumi. Berikut data hasil kinerja Unit eselon di Pusat Survei Geologi:

**Tabel 1.5**  
**Realisasi Kinerja Pegawai Unit Eselon Yang Berada Di Pusat Survei Geologi**  
**Pada Tahun 2021**

No.	Unit Eselon Di Bawah Badan Geologi	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)
1.	Pusat Air Tanah dan Geologi Tata Lingkungan	87	100
2.	Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi	83	100
3.	Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi	75	100
<b>4.</b>	<b>Pusat Survei Geologi</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Analisis Pusat Survei Geologi (2021)

Berdasarkan data dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa Realisasi kinerja Pusat Survei Geologi pada tahun 2021 lebih rendah dibanding unit eselon lain dengan angka pencapaian di 70%, sedangkan target kinerjanya 100%. Berdasarkan Tabel 1.4 realisasi kinerja dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi mendapatkan predikat D atau nilai kerja yang kurang.

Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan instansi dan dapat menjadi keunggulan kompetitif yang sangat potensial bagi instansi itu sendiri, jika kinerja pegawai aparatur sipil negara mampu bekerja dengan efektif dan efisien atau memiliki kinerja yang baik. Ketika pegawai aparatur sipil negara memiliki kinerja yang optimal maka dapat membantu dalam melancarkan dan mengembangkan setiap pekerjaan sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Instansi yang memiliki pegawai dengan kinerja kerja yang optimal tentu dapat membangun kepercayaan atasan yang dapat dibuktikan dengan adanya Tabel 1.5 bahwa instansi tersebut memiliki pegawai dengan kinerja kerja yang baik.

Tujuan instansi akan menjadi kurang efektif dan efisien apabila kinerja kerja pegawai tidak optimal. Untuk melihat lebih jelas bagaimana kondisi kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Pusat Survei Geologi Kota Bandung, dengan ini

maka diadakan kuesioner pra-survei mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai aparatur sipil negara.

Pra-survei ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berisi 6 variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja pegawai aparatur sipil negara, kuisisioner disebar kepada 30 pegawai yang menjadi responden. Berikut merupakan hasil kuisisioner pra-survei:

**Tabel 1.6**  
**Variabel Kinerja Pegawai Di Pusat Survei Geologi Kota Bandung Pada Tahun 2022**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas kerja	3	4	2	8	13	114	3,8
2	Kualitas kerja	2	5	6	5	12	110	3,7
3	<b>Tanggung jawab</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>108</b>	<b>3,6</b>
4	<b>Kerja sama</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>102</b>	<b>3,4</b>
5	<b>Inisiatif</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>106</b>	<b>3,5</b>
<b>Jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai</b>							<b>3,6</b>	

Sumber : Hasil Olah data kuisisioner pra-survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai secara umum berada pada skor 3,6 artinya kinerja pegawai aparatur sipil negara masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau bisa disebut kurang maksimal dengan dilihat dari 5 dimensi yang ada serta masih terdapat pegawai yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh atasan. Variabel kinerja pegawai aparatur sipil negara dipengaruhi oleh skor rata-rata terendah yakni dari dimensi kerja sama sebesar 3,4. Lalu dimensi inisiatif skor 3,5 dan dimensi tanggung jawab dengan skor 3,6. Maka dari itu dapat dinyatakan ada tiga dimensi yang menyebabkan kinerja pegawai aparatur sipil negara masih belum optimal.

**Tabel 1.7**  
**Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Pusat Survei**  
**Geologi Kota Bandung Pada 2022**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1	Kepemimpinan	Memberi Teladan	2	9	5	4	10	101	3,4
		Memberikan Motivasi kerja	2	2	4	5	17	123	4,1
		Tidak Membedakan	5	2	4	4	15	112	3,7
Jumlah rata-rata variabel kepemimpinan							3,7		
2	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	1	3	2	9	15	124	4,1
		Atasan yang peduli	5	3	2	5	15	112	3,7
		Suasana kerja yang baik	4	1	4	4	17	119	4,0
Jumlah rata-rata variabel kepuasa kerja							3,9		
3	Hard Skill	<b>Kecerdasan angka</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>96</b>	<b>3,2</b>
		<b>Pemahaman verbal</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>93</b>	<b>3,1</b>
		Kecepatan persepsi	2	4	5	4	15	116	3,9
		Penalaran induktif	3	5	4	4	14	111	3,7
		Penalaran deduktif	3	3	2	7	15	118	3,9
		Visualisasi spasial	2	4	5	6	13	114	3,8
		<b>Daya ingat</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>91</b>	<b>3,0</b>
Jumlah rata-rata variabel Hard skill							3,5		
4	Lingkungan Kerja	Keamanan	2	1	4	8	15	123	4,1
		Fasilitas yang baik	5	5	2	8	10	103	3,4
Jumlah rata-rata variabel Lingkungan kerja							3,8		
5	Soft Skill	<b>Kesadaran diri</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>89</b>	<b>3,0</b>
		<b>Manajemen diri</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>87</b>	<b>2,9</b>
		Motivasi diri	2	4	9	5	10	107	3,6
		<b>Empati</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>95</b>	<b>3,2</b>
		Keterampilan sosial	2	2	4	5	16	118	3,9
Jumlah rata-rata variabel Soft skill							3,3		

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
6	Kinerja Pegawai	Kuantitas kerja	3	4	2	8	13	114	3,8
		Kualitas kerja	2	5	6	5	12	110	3,7
		<b>Tanggung jawab</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>108</b>	<b>3,6</b>
		<b>Kerja sama</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>102</b>	<b>3,4</b>
		<b>Inisiatif</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>106</b>	<b>3,5</b>
<b>Jumlah rata-rata variabel Kinerja pegawai</b>							<b>3,6</b>		
Rata-rata skor = Jumlah skor : Jumlah Responden (30)									
Jumlah skor rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai aparatur sipil negara yaitu terdapat pada variabel *hard skill* dan *soft skill* karena faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 6 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel *hard skill* mendapatkan jumlah yang rendah yakni 3,5 dan jumlah skor rata-rata variabel *soft skill* mendapatkan jumlah 3,3.

Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki para pegawai aparatur sipil negara agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel *hard skill*:

**Tabel 1.8**  
**Variabel *Hard skill* pegawai Di Pusat Survei Geologi Kota Bandung Pada Tahun 2022**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kecerdasan angka	6	5	5	5	9	96	3,2
2	Pemahaman verbal	6	8	3	3	10	93	3,1

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
3	Kecepatan persepsi	2	4	5	4	15	116	3,9
4	Penalaran induktif	3	5	4	4	14	111	3,7
5	Penalaran deduktif	3	3	2	5	17	120	4,0
6	Visualisasi spasial	2	4	5	3	16	117	3,9
7	<b>Daya ingat</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>91</b>	<b>3,0</b>
<b>Jumlah skor rata-rata variabel <i>Hard skill</i></b>							<b>3,5</b>	

Sumber : Hasil Olah data kuisisioner pra-survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 diketahui bahwa jumlah rata-rata variabel *hard skill* secara umum di Pusat Survei Geologi Kota Bandung sebesar 3,5. Dengan begitu hasil skor rata-rata variabel menunjukkan bahwa pegawai belum bisa bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai aparatur sipil negara.

Hal ini menunjukkan para pegawai aparatur sipil negara Pusat Survei Geologi Kota Bandung tidak memiliki dalam penghitungan angka secara cepat dan akurat. Sedangkan pemahaman verbal yang dimiliki pegawai aparatur sipil negara Pusat Survei Geologi sangat rendah diakibatkan rendahnya pegawai dengar ataupun baca. Dalam memahami tugas pokok dan fungsi akan menghasilkan target sesuai dengan ketentuan yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai aparatur sipil negara.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain *hard skill* adalah *soft skill*, peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan pada 30 Pegawai aparatur sipil negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung untuk mengetahui permasalahan mengenai *soft skill* dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.9 sebagai berikut:

**Tabel 1.9**  
**Variabel *Soft skill* pegawai di Pusat Survei Geologi Kota Bandung Pada Tahun 2022**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kesadaran diri	8	3	6	8	5	89	3,0
2	Manajemen diri	6	8	6	3	7	87	2,9
3	Motivasi diri	2	4	9	5	10	107	3,6
4	Empati	5	6	7	3	9	95	3,2
5	Keterampilan sosial	2	2	4	5	16	118	3,9
<b>Jumlah skor rata-rata variabel <i>Soft skill</i></b>							<b>3,3</b>	

Sumber : Hasil Olah data kuisioner pra-survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.9 para pegawai masih rendah dalam manajemen diri pada saat bekerja kemudian ditambah kesadaran diri belum maksimal yang mempengaruhi dan Empati yang indikatornya adalah kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik antar pegawai perlu ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan kemampuan diri kemajuan dalam penyelesaian tugas pokok yang di bebaskan kepadanya.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan terendah yaitu Kesadaran Diri 3,0, Manajemen Diri 2,9 dan Empati yang memiliki rata-rata skor 3,2 menunjukkan sebagian besar pegawai aparatur sipil negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung sehingga kemampuan dalam tanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditugaskan masih kurang.

Dari data penelitian terdahulu sumber daya manusia menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan instansi guna mencapai tujuan dan kesuksesan instansi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara yang harus berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi demi untuk tercapainya sebuah visi dan misi instansi agar bisa sukses dan terus maju. Sumber daya manusia dipengaruhi berbagai aspek salahnya ialah berkaitan dengan *hard skill* dan *soft skill*.

Kedua indikator tersebut akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik seperti penelitian terdahulu dari (Widiyanti Rahayu) menjelaskan bahwa *soft skill* menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun peneliti lainnya (Tangahu Rifan Mohammad, 2022) menjelaskan bahwa *soft skill* menjadi salah satu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Muspah Yulianti Eka, 2021) Memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Merujuk dari penelitian terdahulu dan hasil pra-survey yang telah dilakukan maka peneliti merasa penting untuk meneliti mengenai kinerja pegawai, diduga dimensi *hard skill* dan *soft skill* yang menjadi faktor mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dengan judul **“PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA PUSAT SURVEI GEOLOGI KOTA BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan antara harapan dengan kenyataan, teori dan fakta. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk mencegah masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu bermula dari masalah begitu pun dengan penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. *Hard Skill***

- a. Pegawai kurang memiliki kemampuan melakukan kecerdasan angka.

- b. Pegawai kurang memiliki kemampuan melakukan pemahaman verbal.
  - c. Pegawai kurang memiliki kemampuan daya ingat.
2. *Soft Skill*
- a. Pegawai kurang memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah terhadap pekerjaan.
  - b. Pegawai kurang memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
  - c. Pegawai kurang memiliki rasa sosialisasi yang baik antar pegawai.
3. Kinerja Pegawai
- a. Pegawai kurang mampu bekerja sama bersama rekannya.
  - b. Pegawai kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.
  - c. Pegawai kurang mampu mencapai target dalam bekerjanya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berikut adalah Rumusan Masalah dari penelitian:

1. Bagaimana *hard skill* pada pegawai Aparatur Sipil Negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
2. Bagaimana *soft skill* pada pegawai Aparatur Sipil Negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada di Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung baik secara silmutan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Bagaimana *hard skill* pada pegawai Aparatur Sipil Negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
2. Bagaimana *soft skill* pada pegawai Aparatur Sipil Negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Pusat Survei Geologi Kota Bandung baik secara silmutan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, juga dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.1 Kegunaan Akademik**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk sedikit memberi pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan.
4. Dapat \memberikan manfaat dalam menambah referensi untuk mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
5. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai asn pada Pusat Survei Geologi di Kota Bandung.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai *Hard skill* dan *Soft skill*, Kinerja pegawai Aparatur sipil negara adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
  - a. Penulis mengetahui secara langsung mengenai Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Pusat Survei Geologi di Kota Bandung.
  - b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

- c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama mengenai *hard skill*, *soft skill*, dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

## 2. Bagi Instansi

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan Pusat Survei Geologi khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
- b. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan *Hard skill* yang diberikan oleh Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
- c. Sebagai upaya mengevaluasi terjadinya *Soft skill* yang ada pada Pusat Survei Geologi Kota Bandung.
- d. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Pusat Survei Geologi Kota Bandung.

## 3. Bagi pihak lain yang berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.