

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

BBWS (Balai Besar Wilayah Sungai) Citarum adalah unit pelaksana teknis & bidang konservasi SDA, pengembangan SDA, Pendayaagunan SDA, dan pengendalian daya rusak air pada Wilayah Sungai Citarum yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Air.

Sungai Citarum merupakan sungai yang terbesar di Wilayah Provinsi Jawa Barat yang manfaatnya juga cukup besar membentang dari Selatan Jawa Barat sampai dengan bermuara ke utara Pulau Jawa. Sungai Citarum sangat bermanfaat untuk tenaga listrik, Perikanan, Wisata dan Pertanian.

Dalam bidang pertanian, manfaat sungai citarum adalah mendukung ketahanan pangan, salah satunya dengan membangun banyak bangunan “bendung” yaitu bangunan yang direncanakan di sungai atau aliran air untuk membelokkan air ke dalam jaringan irigasi, dibangun melintang sungai sebagai bangunan peninggi permukaan air sungai, agar sebagian air sungai bisa masuk ke dalam jaringan irigasi. Untuk keberlanjutan sistem jaringan irigasi, bendung harus melaksanakan operasi dan pemeliharaan secara optimal pada jaringan irigasi pada umumnya dan khususnya pada bendung sebagai bangunan pengalih air dari sungai ke sistem irigasi.

Untuk menjaga keberlanjutan fungsi dan manfaat bendung, perlu dilaksanakan pengelolaan bendung yang meliputi kegiatan operasi, pemeliharaan

dan rehabilitasi. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2011-2014 adalah Operasi Rutin pada 16 (enam belas) Bendung pada PPK OP SDA III Satuan Kerja Balai Besar Wilayah Sungai Citarum yang dilaksanakan secara Swakelola. Kegiatan operasi Rutin pada 16 (enam belas) Bendung pada PPK OP SDA III Satuan Kerja Balai Besar Wilayah Sungai Citarum yang dilaksanakan secara Swakelola, dalam pelaksanaannya mengacu dengan ketentuan yang tertuang dalam Perpres Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pedoman Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah secara Swakelola, maka kegiatan ini direncanakan, dilaksanakan dan diawasi sendiri oleh suatu organisasi dimana dalam hal ini disebut tim swakelola.

Kegiatan operasi tersebut berdasarkan UU No. 7 Tahun 2004 yang memiliki definisi kegiatan, pengaturan, pengalokasian, serta penyediaan air dan sumber air untuk mengoptimalkan pemanfaatan prasarana sumber daya air. Operasi bendung meliputi kegiatan Operasi Pintu Pengambilan, Operasi Pintu Penguras, Operasi Kantong Lumpur, dan Pencatatan Debit Air Sungai dan Irigasi yang dilaksanakan oleh Petugas Penjaga Bendung (PPB), Staf PPB serta staf OP Bendung yang merupakan Sumber Daya Manusia yang diberikan surat tugas oleh PPK OP SDA III untuk melaksanakan Kegiatan Operasi Rutin di bendung.

Demi tercapainya tujuan organisasi, PPK OP SDA III harus melakukan pengukuran kinerja pada setiap petugas di lapangan setiap bulannya untuk mengetahui sejauh mana perkembangan dan kendala petugas dalam melakukan tugasnya di lapangan, karena dengan adanya pengukuran kinerja petugas setiap

bulannya yang bertujuan menyesuaikan harapan individu dengan tujuan organisasi sehingga dengan kesesuaian keduanya akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Adapun tujuan pengukuran kinerja bagi Petugas yaitu untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga mencapai *performance* yang baik, sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan petugas selanjutnya, sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan petugas, serta sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Namun masih terdapat kendala dalam pelaksanaan operasi bendung di lapangan seperti, belum meratanya ketersediaan Pegawai Operasional Bendung baik dari segi kualitas dan kuantitas sehingga pelaksanaan kegiatan Operasi Rutin Bendung belum bisa berjalan dengan optimal; perlunya manual OP bendung yang lebih spesifik serta dibakukan/diseragamkan sehingga kemudahan petugas OP dalam menjalankan aktivitasnya; dan belum optimalnya koordinasi antara Pelaksana bendung dengan Pengelola Jaringan Irigasi pun yang merupakan satu kesatuan sistem dalam memenuhi air irigasi. Dengan masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan masalah terhadap kinerja Pegawai Operasional Bendung dan akan mengalami kendala yang cukup berat dalam pelaksanaannya di lapangan.

**Tabel 1.1**  
**Evaluasi Kinerja OP Situ dan Bendung**  
**Tahun Anggaran 2012**

NAMA OP	URAIAN (NILAI)				
	Kehadiran (%)	Pemeliharaan Aset (%)	Kreatifitas (%)	Ketaatan (%)	Koordinasi (%)
SITU	79	78	79,5	78,3	79
BENDUNG	75,06	75,47	75,67	74,8	72,17

Sumber : Laporan Kegiatan Swakelola BBWS Citarum

Dilihat dari tabel di atas, hasil evaluasi kinerja OP Bendung lebih rendah dibandingkan dengan OP Situ. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran petugas, pemeliharaan aset, ketaatan dan koordinasi pengawas lapangan bagian Bendung yang masih dibawah Situ. Dari tingkat kehadiran disebabkan oleh jarak antara rumah petugas dengan Bendung sangatlah jauh sehingga mempengaruhi aspek Kehadiran. Sehingga dengan rendahnya kehadiran tersebut dapat berdampak pula pada Pemeliharaan Aset. Ketaatan dan Koordinasi yang masih rendah dikarenakan petugas pengawas lapangan yang hadir hanya dua kali dalam seminggu.

Berikut merupakan hasil Evaluasi Kinerja Petugas Operasional Bendung Tahun Anggaran 2012 yang didapat melalui wawancara dan pengumpulan data di perusahaan, dapat dikemukakan beberapa masalah yang menyangkut kinerja Pegawai Operasional Bendung masih belum mencapai standar yang diharapkan, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Kehadiran Petugas Operasi Bendung**  
**Tahun Anggaran 2011-2013**

NO	NAMA BENDUNG	KEHADIRAN (%)		
		2013	2012	2011
1	Cileleuy	79	77	77
2	Leuwinangka	77	75	76
3	Ciletuh	79	74	77
4	Cihea	80	76	78
5	Cikaranggeusan	79	77	75
6	Kalongg	78	74	75
7	Pawelutan	80	76	76
8	Cipamingkis	80	75	77
9	Macan	78	75	79
10	Gadung	79	74	76
11	Cibeet	79	75	77
12	Telar	78	73	74
13	Cikarang	78	70	74
14	Jengkol	79	71	76
15	Barugbug	80	76	78
16	Salam Darma	79	78	73
Rata-rata		79,05	73,65	75,175

*Sumber : Laporan Kegiatan Swakelola BBWS Citarum*

Pada tabel 1.2 di atas, tingkat kehadiran di beberapa bendung tingkat kehadirannya rendah dibandingkan bendung-bendung yang lain dari tahun 2011-2012. Hal tersebut dikarenakan oleh jarak antara bendung dengan tempat tinggal petugas bendung yang jauh sehingga banyak petugas bendung yang datang terlambat bahkan tidak hadir dan bahkan pulang cepat untuk pergi ke sawah atau ke ladang. Dengan rendahnya tingkat absensi dapat menghambat kerja petugas lain karena tugas harian petugas yang tidak hadir harus dikerjakan oleh petugas

lain sehingga menambah tugas petugas tersebut. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja petugas.

**Tabel 1.3**  
**Pemeliharaan Aset Bendung**  
**Tahun Anggaran 2011-2013**

NO	NAMA BENDUNG	PEMELIHARAAN ASET (%)		
		2013	2012	2011
1	Cileleuy	77	75	77
2	Leuwinangka	80	70	75
3	Ciletuh	78	75	79
4	Cihea	79	76	78
5	Cikaranggeusan	79	74	75
6	Kalongg	80	76	79
7	Pawelutan	80	80	77
8	Cipamingkis	79	77	76
9	Macan	77	76	72
10	Gadung	80	79	77
11	Cibeet	77	73	75
12	Telar	79	75	75
13	Cikarang	77	76	76
14	Jengkol	79	77	77
15	Barugbug	78	76	76
16	Salam Darma	78	74	73
Rata-rata		78,125	76,475	74,675

*Sumber : Laporan Kegiatan Swakelola BBWS Citarum*

Dari tabel 1.3 aspek Pemeliharaan Aset terdapat pula bendung yang mengalami kenaikan maupun penurunan dari tahun 2011-2013. Dapat dilihat dari penurunan pemeliharaan aset di bendung leuwinangka yang mengalami penurunan yang sangat signifikan. Hal tersebut dapat diakibatkan dari faktor kehadiran dari rendahnya tingkat kehadiran dapat berdampak pada pemeliharaan aset yang tidak maksimal diakibatkan kurangnya personel petugas penjaga

Ira Rahmalia, 2014

*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Di Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bendung untuk melakukan kegiatan tersebut. Aspek ini pun dapat mempengaruhi kinerja petugas dan perusahaan.

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Kreatifitas Petugas Bendung**  
**Tahun Anggaran 2011-2013**

NO	NAMA BENDUNG	KREATIFITAS (%)		
		2013	2012	2011
1	Cileleuy	77	74	75
2	Leuwinangka	78	73	71
3	Ciletuh	79	74	74
4	Cihea	80	74	75
5	Cikaranggeusan	79	72	71
6	Kalongg	77	74	74
7	Pawelutan	79	72	75
8	Cipamingkis	80	75	75
9	Macan	80	73	76
10	Gadung	83	76	80
11	Cibeet	78	68	68
12	Telar	77	67	68
13	Cikarang	79	75	76
14	Jengkol	78	76	78
15	Barugbug	77	74	75
16	Salam Darma	78	73	72
		78,5	72,8	74,25

*Sumber : Laporan Kegiatan Swakelola BBWS Citarum*

Jika dilihat dari tingkat kreatifitas terdapat penurunan kreatifitas petugas pada tahun 2012 sebesar 1,42% dari 74,25% pada tahun 2011. Terdapat pula penurunan kreatifitas di beberapa bendung yang ada pada 16 bendung yang ada pada kegiatan swakelola ini, antara lain Bendung Cileleuy, Bendung Cihea, Bendung Pawelutan, Bendung Macan, Bendung Gadung, Bendung Telar, Bendung Cikarang, Bendung Jengkol dan Bendung Barugbug. Dengan

Ira Rahmalia, 2014

*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Di Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menurunnya tingkat kreatifitas Pegawai Operasional Bandung dikhawatirkan dapat menurunnya kinerja petugas tersebut.

**Tabel 1.5**  
**Tingkat Ketaatan Petugas Bendung**  
**Tahun Anggaran 2011-2013**

NO	NAMA BENDUNG	KETAATAN (%)		
		2013	2012	2011
1	Cileleuy	79	75	75
2	Leuwinangka	78	72	72
3	Ciletuh	77	75	75
4	Cihea	78	74	73
5	Cikaranggeusan	80	76	76
6	Kalongg	80	75	75
7	Pawelutan	79	75	75
8	Cipamingkis	80	74	74
9	Macan	80	75	74
10	Gadung	79	78	78
11	Cibeet	80	73	73
12	Telar	79	75	75
13	Cikarang	78	75	75
14	Jengkol	80	78	76
15	Barugbug	78	75	75
16	Salam Darma	80	75	75
Rata-rata		79,575	75,925	75,5

*Sumber : Laporan Kegiatan Swakelola BBWS Citarum*

Dilihat dari tabel 1.5 diatas terdapat kenaikan tingkat ketaatan petugas di beberapa bendung dari tahun 2011 hingga 2013. Dengan meningkatnya ketaatan petugas dalam menjalankan perintah yang diberikan oleh pengawas OP yang datang ke lapangan hal tersebut dapat meningkatkan salah satu aspek kinerja yang diukur oleh perusahaan terhadap kinerja petugas bendung.

**Tabel 1.6**  
**Tingkat Koordinasi Petugas Pengawas dengan Petugas Pengawas Bendung**  
**Tahun Anggaran 2011-2013**

NO	NAMA BENDUNG	KOORDINASI (%)		
		2013	2012	2011
1	Cileleuy	76	74	73
2	Leuwinangka	72	68	70
3	Ciletuh	76	74	73
4	Cihea	77	75	74
5	Cikaranggeusan	76	70	70
6	Kalongg	75	74	74
7	Pawelutan	75	76	76
8	Cipamingkis	76	77	77
9	Macan	78	75	76
10	Gadung	77	76	78
11	Cibeet	70	65	63
12	Telar	73	65	65
13	Cikarang	71	70	73
14	Jengkol	75	77	77
15	Barugbug	77	75	77
16	Salam Darma	72	68	74
		73,525	71,275	73,825

*Sumber : Laporan Kegiatan Swakelola BBWS Citarum*

Jika dilihat dari Tabel dan bagan Tingkat Koordinasi Petugas Pengawas dengan Petugas Pengawas Bendung dibawah terjadi beberapa peningkatan koordinasi di beberapa bendung pada tahun 2011 hingga 2013. Namun di beberapa bendung juga terjadi penurunan koordinasi tahun 2011 hingga 2013. Hal tersebut dapat disebabkan masih kurangnya koordinasi antara petugas pengawas pendung dengan petugas penjaga bendung seperti petugas pengawas bendung

yang tidak datang setiap hari ke lapangan untuk mengawasi kerja petugas bendung dikarenakan lokasi bendung yang jauh dan daya tempuh ke lokasi bendung yang lama. Kurangnya personel pengawas bendung pun menjadi pengaruh pada aspek ini. Dengan rendahnya aspek koordinasi ini akan berdampak pada kinerja petugas dan perusahaan seperti halnya jika terjadi koordinasi yang salah atau tidak sesuai antara Petugas Operasi dan Petugas Pengawas Operasi Bendung maka dapat mengakibatkan kesalahan yang cukup fatal.

Terdapat pula standar penilaian kinerja perusahaan yang harus dicapai oleh setiap Pegawai Operasional Bendung, antara lain sebagai berikut :

1. > 88% = Sangat Tinggi
2. 79% - 87% = Tinggi
3. 68% - 78% = Sedang
4. 50% - 67% = Rendah
5. < 50% = Sangat Rendah

Apabila dilihat dari data evaluasi kinerja diatas, rata-rata kinerja petugas di setiap bendung banyak yang mendapatkan penilaian kinerja sedang, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh BBWS Citarum. Target yang ditetapkan oleh BBWS Citarum adalah semua Pegawai Operasional Bendung mendapatkan penilaian kinerja sangat tinggi guna dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mendukung data yang telah didapatkan, penulis menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 10 orang Pegawai Operasional Bendung. Di dalam kuisisioner ini terdapat pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi pertanyaan dan jawaban dari kuesioner pra penelitian yang telah disebarkan :

**Tabel 1.7**  
**Angket Pra Penelitian**  
**Evaluasi Kinerja Pegawai Operasional Bendung**

No	Pertanyaan	Hasil jawaban				
		ST	T	S	R	SR
1.	Berapa rata-rata tingkat kehadiran anda di tempat kerja (tahun) (*)	1	4	6	0	0
2.	Keterampilan anda dalam pemeliharaan aset bendung	0	3	7	0	0
3.	Tingkat kreatifitas di tempat kerja	0	2	6	2	0
4.	Tingkat mengerjakan tugas yang diberikan atasan	3	4	4	0	0
5.	Koordinasi Petugas pengawas dengan Pegawai Penjaga Bendung	5	3	2	0	0

*Sumber: Rekapitulasi Angket pra penelitian, 2014*

Keterangan :

Sangat Tinggi (ST)	= 5	4. 50% - 67%	= Rendah
Tinggi (T)	= 4	5. < 50%	= Sangat Rendah
Sedang (S)	= 3		
Rendah (R)	= 2		
Sangat Rendah (SR)	= 1		

(\*) Untuk kehadiran di tempat kerja (tahun)

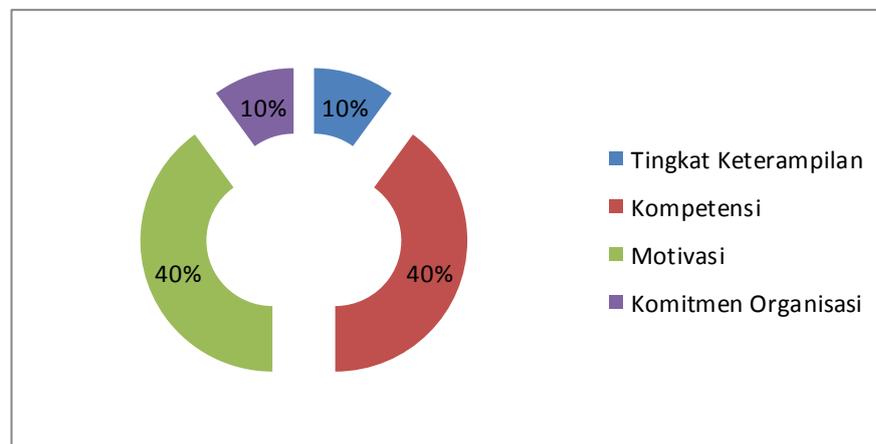
1. > 88% = Sangat Tinggi
2. 79% - 87% = Tinggi
3. 68% - 78% = Sedang

Dilihat dari hasil rekapitulasi angket pra penelitian yang disebarakan kepada 10 Pegawai Operasional Bendung bahwa dari kehadiran, keterampilan dan tingkat kreatifitas banyak yang menjawab sedang. Dimana kehadiran hanya 86%-78% / sedang dimana masih perlu ditingkatkan lagi kehadiran Pegawai Operasional Bendung di tempat kerja. Dari keterampilan dan tingkat kreatifitas pun perlu ada peningkatan lagi agar tercipta hasil kerja yang baik. Dengan demikian diharapkan kinerja perusahaan dapat meningkat.

Rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja Pegawai Operasional Bendung berikut ini adalah pertanyaan yang memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

**Gambar 1.1**

**Grafik Faktor Personal yang mempengaruhi Kinerja**



*Sumber: Rekapitulasi angket pra penelitian, 2014*

Dari Gambar 1.1 dapat di simpulkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi Kinerja adalah Kompetensi dan Motivasi. Sebanyak 4 orang

menjawab Kompetensi dan 4 orang menjawab motivasi. Menurut para responden dua faktor tersebutlah yang paling mempengaruhi kinerja.

Menurut teori Amstrong dan Baron (1998:16), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen organisasional; *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor personal (Individu) penting dalam menentukan interaksi sosial dalam membentuk perilaku individu setiap petugas penjaga bendung karena faktor personal (individu) merupakan faktor yang ada dalam diri karyawan. Dalam faktor personal ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen organisasi. Dengan faktor tersebut yang bertujuan untuk mencapai keefektifan organisasi guna meningkatkan hasil yang lebih baik untuk individu dan tim, serta tingkat keterampilan, kompetensi, komitmen dan motivasi yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil angket pra penelitian diatas bahwa kompetensi dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi pegawai disana.

Kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam menciptakan budaya kinerja tinggi. Dimana kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan yang mengacu pada atribut seseorang yang

membuatnya berhasil dalam bekerja. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Adapun Motivasi kerja yang merupakan proses, bukan output atau hasil. Sebagai proses motivasi tidak bisa kita amati secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi pun merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Dengan sikap mental petugas yang pro dan positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Dengan meningkatkan Kompetensi dan Motivasi kerja dari karyawan maka Kinerja pun diharapkan akan meningkat pula.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada di BBWS (Balai Besar Wilayah Sungai) Citarum dengan judul makalah **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap**

## **Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Di Bandung”.**

### **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, penulis mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan kinerja. Masih rendahnya hasil evaluasi kinerja diantaranya rendahnya tingkat kehadiran, keterampilan dan tingkat kreatifitas banyak yang menjawab sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor personal antara lain pada kompetensi dan motivasi pegawai .

Kompetensi pegawai sangatlah dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai di lapangan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka kinerja akan semakin meningkat. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun akan meningkat. Sama halnya dengan motivasi, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi kerja dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Penelitian ini akan menguji sejauh mana kompetensi dan motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai operasional bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung?
4. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Di Bandung?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui gambaran Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung?
2. Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung?
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung?

4. Mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Di Bandung?

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **a. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini berguna dalam meningkatkan hasanah/manfaat ilmu dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kompetensi dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung

##### **b. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi instansi sebagai umpan balik (*feedback*) tentang pentingnya Kompetensi dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung.