

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Bina Marga dan Pengairan merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pengadaan infrastruktur kota. Infrastruktur tersebut diantaranya jalan dan drainase, sesuai dengan visi dari SKPD (Surat Keputusan Pemerintah Daerah) “terwujudnya tingkat pelayanan infrastruktur jalan dan drainase yang handal dan ramah lingkungan”. Berikut merupakan misi dari Dinas Bina Marga dan Pengairan yang tertuang dalam SKPD :

1. Mewujudkan struktur perkerasan yang mampu memikul beban lalu-lintas perkotaan dan memberikan tingkat pelayanan yang optimal serta meningkatkan aksesibilitas antar pusat;
2. Mewujudkan struktur jembatan yang memenuhi standar, sesuai kapasitas jalan, dan terbebas dari muka air banjir;
3. Mewujudkan sistem drainase perkotaan yang terintegrasi dan mampu menunjang keawetan struktur perkerasan jalan serta meminimalkan potensi banjir;
4. Mewujudkan bangunan pelengkap jalan dan sungai yang fungsional dan menunjang estetika kota;
5. Mewujudkan system drainase sungai yang mampu mengakomodasi kebutuhan pengaliran air untuk irigasi, penggelontoran dan konservasi;
6. Mewujudkan sungai sebagai bagian muka Kota Bandung dan menciptakan sungai sebagai tujuan wisata air.

Dalam suatu sistem operasi kedinasan, salah satunya Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan dinas itu sendiri. Oleh karena itu dinas perlu mengelola

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu dinas bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja namun pegawai sebagai sumber daya manusia sangat penting pula.

Seperti yang kita tahu bahwa salah satu pekerjaan yang banyak diminati oleh orang Indonesia adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai negeri adalah pekerja di sektor public yang bekerja untuk pemerintah suatu negara. Pekerja di badan publik nondepartemen kadang juga dikategorikan sebagai pegawai negeri (2006, h. 1) Pada tahun 2006, tercatat lebih dari tiga juta orang yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau 1,9 % dari keseluruhan jumlah penduduk Indonesia. Jumlah PNS di Indonesia ini memang secara kuantitatif masih kecil jika dibandingkan dengan negara-negara lain yang memiliki rasio PNS sebesar 20 – 30 % dari seluruh populasi. Menurut Feisal Tamin, mantan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, meskipun rasio di Indonesia cukup kecil, namun pekerjaan ini mempunyai peminat yang cukup banyak.

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Keberadaan pegawai atau PNS sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Pegawai perlu diberikan dan dilakukan pembinaan yang sistematis melalui berbagai kebijaksanaan dan instrumen pembinaan, salah satu instrumen itu dapat mengalahkan karyawan pada tingkat

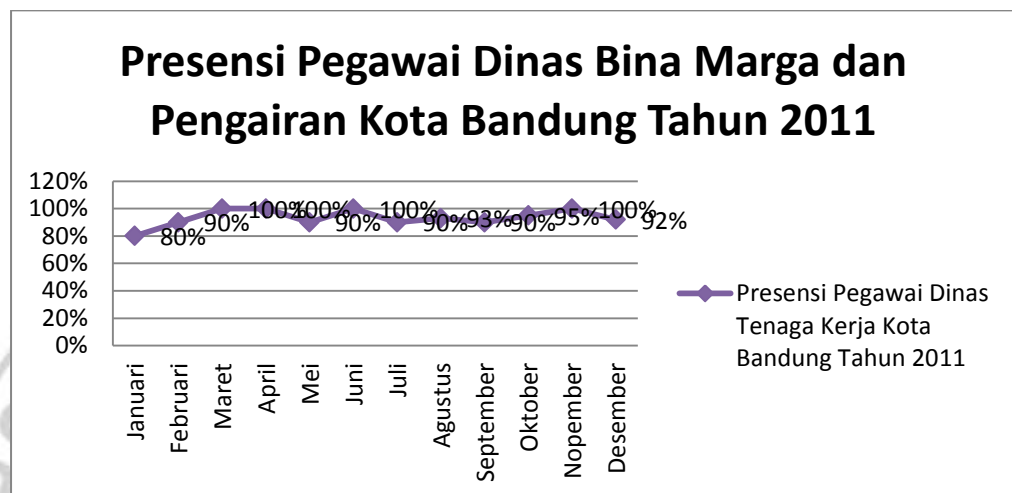
kompetensi yang diinginkan. Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik. tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Sistem penilaian kinerja atau prestasi kerja pada pegawai negeri sipil secara formal tertuang pada PP No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerja PNS atau lebih dikenal DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil), dengan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya, meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung ternyata masih jauh dari harapan, menurut Bapak Drs.Rosyidi Santono selaku Kepala Bagian kepegawaian, dalam presentasi untuk apel pagi kisarannya hanya

80% sedangkan seharusnya mencapai target dan peraturan yaitu 100%. Tentu saja tolak ukur kinerja pegawai bukan hanya dilihat dari absensi apel pagi saja tetapi banyak hal seperti presensi kehadiran pegawai yang terlihat dari grafik berikut:



GAMBAR 1.1
Presensi Kehadiran Pegawai

Kinerja tidak hanya dapat dilihat dari presensi kehadiran pegawai karena pada kenyataannya di lapangan masih ada beberapa pegawai negeri yang masih menitip absen. Tetapi dari presensi tersebut terlihat penurunan yang cukup signifikan.

Adapun gambaran umum kinerja yang dapat dilihat dari data evaluasi kinerja program Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung Tahun 2011 sebagaimana dalam tabel berikut ini :

TABEL 1.1
Evaluasi Kinerja
Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung
Tahun 2011

No	KEGIATAN/PEKERJAAN	KODE	UKURAN M ¹	KETERANGAN (Capaian Kegiatan %)
1	Kegiatan Pelaksanaan Normalisasi Saluran Sungai 1. Pasangan TPT 2. Pengerukan SEDIMEN	24.09	2.959,89 1.271,20	70
2	Kegiatan Rehabilitasi/ Pemeliharaan Jaringan Irigasi 1. Pasangan TPT 2. Pengerukan SEDIMEN	24.10	775,50 815,35	60
3	Kegiatan Rehabilitasi Kawasan Kritis Daerah Tangkapan Sungai dan Danau 1. Pasangan TPT 2. Pengerukan SEDIMEN	26.03	486,50 -	60
4	Kegiatan Rehabilitasi / Pemeliharaan Bantaran dan Tanggul Sungai 1. Pasangan TPT 2. Pengerukan SEDIMEN	28.03	4.071,40 3.141,00	80
5	Kegiatan Peningkatan Pembersihan dan Pengerukan Sungai / Kali 1. Pasangan TPT 2. Pengerukan SEDIMEN	28.07	3.000,00 12.500,00	75
6	Kegiatan Peningkatan Tangkap Darurat Jaringan Irigasi dan Sungai 1. Pasangan TPT 2. Pengerukan SEDIMEN	28.12	4.565,00 13.500,00	80

Sumber: Subbag Pengendalian Data Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung
2011

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung secara keseluruhan dapat dikategorikan berhasil namun presentasi nilai capaian dari kinerja belum optimal, yaitu paling rendah

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

60% dan paling tinggi 80%. Berdasarkan laporan kinerja dari administrasi tiap bidang juga dapat dilihat dari hasil penyelesaian Laporan Kepegawaian dan Pertanggung Jawaban (LPJ) Keuangan Program atau Kegiatan surat menyurat.

Serta hasil wawancara dengan Kepala Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung (Bapak Ir. H. Iming Ahmad, M.Si), dan Kepala Bidang Perencanaan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung (Bapak Ir. Didi Ruswandi, MT), rendahnya kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut hasil wawancara kepada para pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan tentang bagaimana mereka bekerja sesuai dengan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) bahwa mereka bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh para atasannya namun terkadang ada yang tidak bekerja sama sekali, adapun yang bekerja diluar(lapangan) setelah itu mereka tidak kembali ke kantor, itulah yang menjadi kesenjangan diantara para pegawainya dan membuat penyelesaian kerja menjadi tidak tepat pada waktunya. Sama seperti yang telah dipaparkan oleh bapak Kadis dan Kabid di atas.

Masalah lain yang amat mengganggu kinerja birokrasi pemerintah, adalah penempatan pegawai dalam jabatan yang tidak didasarkan pada kompetensi. Persyaratan jabatan struktural yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 lebih menitikberatkan pada persyaratan administratif, seperti pangkat terendah, Daftar Urutan Kepangkatan (DUK), dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3). Masalahnya, di lingkungan PNS, pangkat tidak

selalu mencerminkan kompetensi atau prestasi, karena pangkat ditetapkan berdasar ijazah tertinggi yang dimiliki pegawai serta masa kerja di pemerintahan. Sebagai contoh, tamatan SD diberi pangkat awal I/a, tamatan SLTA II/a, dan tamatan S1 III/a, dengan tidak membedakan jenis keahlian yang mereka miliki. Setelah itu, setiap empat tahun, pangkat mereka naik ke jenjang lebih tinggi sampai ke pangkat puncak, atau pangkat tertinggi yang dapat dicapainya.

Adapun gambaran umum struktur pendidikan yang dapat dilihat dari Daftar Urutan Kependidikan (DUK) Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung Tahun 2011 sebagaimana dalam tabel berikut ini :

TABEL 1.2
Struktur Pendidikan
Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung
Tahun 2011

PENDIDIKAN	JUMLAH	%
S2	7	1
S1	54	9
D3	17	3
SMA/K	288	51
SMP	60	11
SD	143	25
JUMLAH	569	100

Sumber: Subbag Kepegawaian Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung 2011

Selain menurut jenjang pendidikan kenaikan pangkat pun diberikan kepada pegawai yang berprestasi baik. Namun dalam kenyataanya, sudah menjadi rahasia umum, pengukuran prestasi pegawai tidak melalui dengan prosedur yang benar sehingga prestasi pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat belum tentu mempunyai kemampuan dan prestasi yang baik. Menurut beberapa ahli, kenaikan pangkat diberikan kepada pegawai yang berprestasi baik. Namun dalam

kenyataanya, sudah menjadi rahasia umum, pengukuran prestasi pegawai tidak melalui dengan prosedur yang benar sehingga prestasi pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat belum tentu mempunyai kemampuan dan prestasi yang baik.

Berikut merupakan rata-rata dari Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) dari pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung tahun 2011.

TABEL 1.3
Rekapitulasi Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3)
Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung
Tahun 2011

PENILAIAN			
UNSUR YANG DINILAI	NILAI		KETERANGAN
	ANGKA	SEBUTAN	
a. Kesetiaan	91	amat baik	-
b. Prestasi kerja	77	baik	
c. Tanggung Jawab	77	baik	
d. Ketaatan	77	baik	
e. Kejujuran	77	baik	
f. Kerjasama	77	baik	
g. Prakarsa	77	baik	
h. Kepemimpinan	-	-	
i. JUMLAH	553		
j. NILAI RATA-RATA	79,00	baik	

Sumber: Subbag Kepegawaian Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 unsur yang dapat dinilai dari pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung pada tahun 2011 bahwa jumlah nilai rata-rata unsur tersebut adalah 77 kecuali unsur yang

pertaman yaitu kesetiaan mempunyai nilai yang sangat tinggi yaitu 91 dan termasuk dalam kategori amat baik dan sisanya masuk dalam kategori baik. Meskipun kriteria yang digunakan, seperti kesetiaan kepada UUD 1945 dan Pancasila, sama sekali tidak ada kaitannya dengan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang dinilai. Selain itu, banyak pula pimpinan yang dengan sengaja memberi nilai tinggi kepada bawahannya dengan maksud untuk tidak menghambat kenaikan pangkat mereka. Akhirnya, kenaikan pangkat, yang diikuti kenaikan gaji, gagal berfungsi sebagai motivator untuk memacu prestasi. Beberapa ahli yang menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian motivasi individu dengan pekerjaan sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada.

Pemberlakuan PP No 99/ 2000, yang memberi peluang untuk PNS yang menduduki jabatan struktural untuk memperoleh beberapa kali kenaikan pangkat pilihan (dipercepat), dalam jangka waktu relatif pendek, semakin memperjauh hubungan antara pangkat dan kompetensi. Karena itu, pangkat sebaiknya tidak lagi dijadikan persyaratan utama dalam pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural karena pangkat tidak merefleksikan kemampuan pegawai.

PP No 99/2000 juga kurang memacu PNS mengikuti pendidikan lebih lanjut karena dengan tetap ada di kantor, pangkat yang bersangkutan akan lebih cepat naik, meski kompetensi yang dimiliki tetap. Sementara itu, pendidikan tambahan, yang sebenarnya lebih berarti bagi peningkatan kompetensi, kurang dihargai. PP ini banyak dikritik, namun sampai hari ini masih tetap diberlakukan. Tujuan setiap perusahaan adalah mencapai prestasi kerja yang baik, sehingga

dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi diharapkan perusahaan akan mampu mencapai tujuan secara efektif. prestasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai prestasi kerja yang rendah.

Kenaikan pangkat yang super kilat, selain membawa peningkatan anggaran belanja pegawai, juga menyebabkan ketidakadilan antara pegawai yang mendapat kenaikan pangkat pilihan dengan yang harus menunggu kenaikan reguler. Dewasa ini banyak pejabat yang pangkatnya menjadi sama dengan anak buahnya, bahkan dilampaui staf yang lebih junior. Padahal, prestasi pegawai yang mendapat kenaikan pangkat pilihan belum tentu lebih baik dari prestasi pegawai lainnya.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi bukanlah sesuatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang saat dilakukan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada di organisasi itu. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk memproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi.

Membahas motivasi kerja maka tidak lepas dari prestasi kerja pegawai karena motivasi kerja merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja yang menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tingginya tingkat prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dorongan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang pegawai merupakan potensi yang membutuhkan daya dorong. Dorongan tersebut berupa pelatihan yang dilakukan oleh setiap dinas untuk para pegawainya, berikut daftar rekapitulasi pelatihan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung :

TABEL 1.4
Rekapitulasi Daftar Pelatihan
Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung
Tahun 2011

No	Jenis Pelatihan	Tahun 2011-2012	Jumlah	Keterangan (Capaian Pelatihan %)
1.	ADUM/ADUMLA/SPAMA/PIM	9	5	55
2.	Pelatihan BENDAHARA	8	5	63
3.	Pelatihan Ke-PU-an	15	10	67
4.	Pelatihan Peningkatan Pemeliharaan	10	6	60
5.	Pelatihan Kearsipan	9	4	44
6.	Pelatihan Analisis Lingkungan	16	14	87
7.	Pelatihan Perencanaan Bangunan Kota	12	10	83
8.	Pelatihan Dasar Hankamnas	5	2	40
9.	Penataran	9	5	60

Sumber: Subbag Kepegawaian Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung 2011

Dengan melihat rekapitulasi daftar pelatihan di atas maka dapat disimpulkan bahwa capaian pelatihan sebagian besar kurang memenuhi target yang di rencanakan oleh pihak dinas. Namun sebagian besar pelatihan tersebut diikuti hanya oleh kbid dan kasie, adapun para pegawai yang mendapatkan kesempatan dalam pelatihan ini yaitu para

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

pegawai di bagian teknik perencanaan dan pengairan. Sehingga tidak seluruh pegawai dapat mengikuti pelatihan tersebut.

Kompetensi kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. .
K o m p e t e n s i m e m p u n y a i a r t i y a n g s a m a
d e n g a n k a t a k e m a m p u a n k e c a k a p a n
a t a u k e a h l i a n . R o s y a d i d a n M u w a r t i
(2 0 0 2 : 1 2) m e n y a t a k a n b a h w a
k o m p e t e n s i d a l a m s u a t u s i t u a s i t i d a k
d a p a t d i g u n a k a n u n t u k m e m p e r k i r a k a n
k o m p e t e n s i d a l a m s i t u a s i l a i n
m e l a i n k a n b e r d a s a r k a n p a d a
k i n e r j a n y a . P e r a n k o m p e t e n s i s a n g a t
d i p e r l u k a n d a l a m p r e s t a s i k e r j a
p e g a w a i .

Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi pegawai serta kompetensi, untuk itu perlu adanya peningkatan kompetensi pegawai dan

pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat. Menurut James E. Neal Jr. dalam Mangkunegara (2009:29) terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat diukur dan menjadi salah satu faktor dari aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan motivasi. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa kompetensi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Mengingat pentingnya pengaruh faktor kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam produktivitas kinerja untuk meningkatkan prestasi guna mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul :
”PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN KOTA BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

a. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam penelitian ini adalah mengapa kinerja para pegawainya menurun. Banyak faktor bermasalah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun, diantaranya motivasi pegawai kurang, kompetensi pegawai yang kurang, keputusan manajerial yang kurang tepat, iklim kerja kurang kondusif, kompensasi yang tidak sesuai, budaya kerja yang tidak baik, dan kemampuan kerja yang rendah.

Ternyata banyak persoalan yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Peneliti hanya tertarik pada faktor kompetensi dan motivasi

pegawai dalam bekerja khususnya pada pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

b. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kompetensi pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung ?
2. Bagaimana gambaran mengenai tingkat motivasi pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung ?
3. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung ?
5. Bagaimana pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung ?
6. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar kompetensi pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

Cintya Windasari, 2013

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung

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

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi instansi sebagai umpan balik (*feedback*) tentang pentingnya kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menjadi masukan bagi lembaga kebijakan di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung.

b. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan manajemen tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk menguji teori tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, dan sebagai pengaplikasian dari teori kompetensi, motivasi dan kinerja.