

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan atau instansi. Instansi dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan atau instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kinerja seorang individu . Hasibuan (2001 :34). Kinerja biasanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kemampuan, dan dukungan yang diterima juga hubungan mereka dengan tempat mereka bekerja. Seorang yang memiliki kinerja tinggi biasanya berorientasi pada prestasi, memiliki kepercayaan diri, berpengendalian diri juga berkompetensi. Menurut Mangkunegara (2000 : 67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu institusi pemerintahan yang dituntut berkinerja termasuk dinas pertamanan dan pemakaman. Dinas pertamanan dan pemakaman adalah sebuah institusi pemerintahan yang bekerja dibidang perizinan reklame, pelayanan masyarakat dalam penataan kota dan pengurusan makam. Untuk meningkatkan pelayanan dinas pertamanan dan pemakaman tergantung pada kinerja para pegawai – pegawainya. Salah satu dinas yang dituntut berkinerja baik adalah dinas pertamanan dan pemakaman. Para pegawai harus bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya agar mendapatkan kinerja yang baik dan pelayanan yang baik pula terhadap masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja dalam upaya meningkatkan pelayanan dinas pertamanan dan pemakaman dituntut memiliki kompetensi yang baik dan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Kompetensi sangat mempengaruhi kinerja, bila kompetensi pegawainya kurang baik maka kinerja yang dilakukan instansi tidak akan optimal serta lingkungan kerja yang kondusif pun harus baik untuk menopang kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu instansi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di Perusahaan maupun instansi. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan

pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

Organisasi formal yang berada dalam lingkungan pemerintah daerah terbentuk berdasarkan atas undang-undang otonomi daerah yang di aplikasikan dengan mengacu pada visi dan misi pemerintahan daerah yang bersangkutan.

Visi dan Misi dari pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk memajukan kondisi dimana hasil pembangunan dapat dirasakan oleh seluruh lapisan, elemen dan komponen masyarakat serta misi dari Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan kinerja pemerintahan, profesionalisme aparatur, dan perluasan partisipasi Publik. Hal ini untuk menciptakan sosok Jawa Barat 2018 yaitu Pemerintahan Jawa Barat yang bermutu dan akuntabel, handal dan terpercaya dalam pelayanan yang ditopang oleh aparatur profesional, sistem yang modern berbasis IPTEK menuju tatakelola pemerintahan yang baik (Good Governance) dan pemerintahan yang bersih (Clean Government) serta menerapkan model manajemen pemerintahan hibrida yang mengkombinasikan manajemen berbasis kabupaten/kota dengan manajemen lintas kabupaten/kota serta Mewujudkan Jawa Barat yang Nyaman dan pembangunan infrastruktur strategis yang berkelanjutan. Hal ini untuk menciptakan sosok Jawa Barat 2018 yaitu Pembangunan Jawa Barat yang selaras dengan kondisi daya dukung dan daya tampung lingkungan, memiliki infrastruktur dasar yang memadai, serta didukung oleh tersedianya infrastruktur yang mampu meningkatkan konektivitas antar wilayah dan pertumbuhan ekonomi.

Sejalan dengan visi misi Jawa Barat, visi untuk terwujudnya Kota Bandung yang unggul, nyaman, dan sejahtera, serta misi untuk mewujudkan nyaman

melalui perencanaan tata ruang, pembangunan infrastruktur serta pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan berwawasan lingkungan serta menghadirkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, bersih dan melayani, membangun masyarakat yang mandiri, berkualitas dan berdaya saing, dan membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan.

Untuk tercapainya visi dan misi Kota Bandung, maka didirikan dinas-dinas untuk menjalankan fungsi perumusan kebijakan teknis sesuai lingkup dan tugasnya, pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup dan tugasnya.

Dalam mencapai tujuan kota Bandung, dinas-dinas yang ada digenjut untuk memberikan kinerja yang terbaik agar tujuan untuk membangun kota yang mandiri, berkualitas, berdaya saing baik dan memberikan yang terbaik terhadap masyarakat dalam memberikan pelayanan publik yang baik akan tercapai.

Untuk tercapainya semua itu, pemerintah ditopang oleh dinas-dinas yang beroperasi. 17 dinas pemerintahan yang mendukung lingkup dan tugas agar pencapaian dan tujuan yang diberlakukan akan tercapai.

Dalam hal ini setiap tahunnya 17 dinas melakukan pencatatan laporan hasil capaian kinerja untuk melakukan pembenahan untuk menjadi yang lebih baik lagi.

Berikut adalah laporan capaian kinerja 17 dinas-dinas yang beroperasi di Kota Bandung dan indikator kinerja sesuai dengan kinerja yang tercapai :

Tabel 1.1

PENCAPAIAN KINERJA DINAS-DINAS KOTA BANDUNG TAHUN 2015

NO	DINAS-DINAS KOTA BANDUNG	INDIKATOR KINERJA	INDIKATOR KINERJA TIDAK TERCAPAI	KINERJA TERCAPAI (%)
1	Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan	21	0	100
2	Dinas Komunikasi Dan Informatika	7	0	100
3	Dinas Tenaga Kerja	14	1	92,85
4	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	11	1	90,90
5	Dinas Pendidikan	41	4	90,24
6	Dinas Sosial	15	2	86,66
7	Dinas Kesehatan	20	3	85
8	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	10	2	80
9	Dinas Perhubungan	9	2	77,77
10	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Perdagangan	17	4	76,47
11	Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya	7	2	71,42
12	Dinas Pencegahan Dan Penanggulangan Kebakaran	6	2	66,66
13	Dinas Bina Marga Dan Pengairan	10	4	60
14	Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	7	3	57,14
15	Dinas Pelayanan Pajak	14	9	35,71
16	Dinas Pemakaman Dan Pertamanan	8	6	25
17	Dinas Pemuda Dan Olahraga	9	9	0

Sumber : Sakip (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 pencapaian kinerja dinas-dinas 2015, data tersebut menunjukkan masih banyaknya kinerja dinas-dinas yang ada harus dibenahi dilihat dari capaian kinerja yang diraih. Dari 17 dinas yang ada, hanya 2 yang memenuhi capaian kinerja maka dari itu bisa dikatakan masih kurang optimalnya kinerja dinas yang ada. Dilihat dari tabel 1.1, menunjukkan kinerja dinas Pertamanan dan Pemakaman mengalami masalah. Dilihat dari pencapaian kinerja, dinas Pertamanan dan Pemakaman menunjukkan pencapaian yang kurang baik dengan mempunyai nilai pencapaian kinerja 25% atau target yang tercapai hanya 2 indikator dari 8 indikator.

Kinerja merupakan instrumen paling penting dalam instansi pemerintahan untuk mengukur keberhasilan instansi. Karena dengan adanya kinerja yang baik maka akan mampu mengoptimalkan sistem yang ada di instansi dan akan menjalankan visi misi yang ada dalam instansi yang sudah ditetapkan oleh instansi itu sendiri.

Adapun visi dan Misi Dinas Pertamanan dan Pemakaman tidak terlepas dari perwujudan visi dan misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Kota Bandung, yaitu; terwujudnya Kota Bandung yang unggul, nyaman, dan sejahtera. Adapun visi Dinas Pertamanan dan Pemakaman; Dinamis berwawasan lingkungan, sedangkan misinya yaitu; Memelihara, Mempertahankan dan Memperluas ruang terbuka hijau (RTH) Kota Bandung dan melaksanakan pengelolaan penerangan jalan umum (PJU), Dekorasi Kota dan Reklame.

Kedudukan dan peranan pegawai Dinas Pertamanan dan Pemakaman adalah sebagai aparatur dalam hal penunjang Pemerintah dalam melaksanakan

sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang pertamanan dan pemakaman. Oleh karena itu, kelancaran penyelenggaraan Pemerintah Daerah juga tergantung pada pelaksanaan tugas oleh para pegawai Dinas Pertamanan dan Pemakaman.

Keberhasilan pada Dinas Pertamanan dan Pemakaman yang merupakan suatu organisasi yang diharapkan mempunyai kinerja yang berorientasi kepada pencapaian tujuan yang optimal. Dalam pencapaian tujuan berdasarkan Visi dan Misi Dinas bercermin pada bagaimana perilaku organisasi yang merupakan faktor yang dapat memperlancar ataupun menghambat pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawainya.

Dinas Pertamanan dan Pemakaman ini dijadikan sebagai obyek penelitian karena instansi ini bergerak mengurus bidang perizinan pembangunan serta realisasi tata ruang kota dengan jumlah PNS yang cukup banyak, karena sebagai fungsinya yaitu untuk pelayanan masyarakat dan perpanjangan tangan pemerintah untuk menciptakan ruang terbuka hijau. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia merupakan tonggak berdirinya suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan semua roda aktivitas dari keseluruhan aktivitas. Dinas Pertamanan dan Pemakaman mempunyai tujuan menciptakan penataan dan pengelolaan ruang terbuka hijau, terciptanya penataan reklame sebagai elemen estetika kota, terselenggaranya model kemitraan dengan elemen masyarakat dan terwujudnya pengelolaan TPU. Pentingnya kinerja di Instansi ini yaitu agar Instansi ini dapat melayani masyarakat serta mewujudkan ketata ruangan kota secara optimal.

Berikut adalah tabel capaian kinerja Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung selama satu tahun

Tabel 1.2

Laporan capaian kinerja Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung Tahun 2015

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	CAPAIAN	%
1	Meningkatnya kualitas Ruang Terbuka Hijau (RTH)	Prosentase RTH yang berkualitas.	%	36.42	26.49	72.73
2	Meningkatnya kualitas taman di Kota Bandung	Prosentase taman dalam kondisi baik.	%	36.40	22.53	61.89
3	Meningkatnya kualitas TPU (Taman Pemakaman Umum)	- Prosentase makam dalam kondisi baik	%	3.12	1.60	51.28
		- Prosentase TPU yang baik	%	38.46	15.38	39.99
		- Daya tampung makam	Makam	311,708	306,792	98.42
4	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	- Nilai hasil evaluasi AKIP	Nilai	76	61.80	81.32
		- Prosentase temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	%	100	100.00	100.00
5	Meningkatnya kualitas pelayanan public	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	62.51	69.50	111.18

Sumber : Diskamtam Kota Bandung

Data capaian kinerja instansi Dinas Pertamanan dan Pemakaman selama tahun 2015, menguatkan tabel sebelumnya bahwa menunjukkan target selama

tahun 2015 tidak mencapai target untuk direalisasikan. Banyaknya target yang tidak tercapai diindikasikan karena adanya penurunan kualitas kerja pegawai dinas Pertamanan dan Pemakaman.

Kinerja merupakan aspek penting didalam instansi. Karena hal inilah yang akan menentukan efektif atau tidaknya kegiatan pelayanan masyarakat. Apabila para pegawai berkinerja buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kuantitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh para pegawai yang akan berakibat buruknya kegiatan pelayanan masyarakat, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan masyarakat yang menunjukkan akuntabilitas dinas. Pemerintah pun sudah menetapkan standar nilai kerja karyawan :

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Tabel 1.4
Kinerja Pegawai Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Nilai Kinerja 2015
1	Sekretariat	30	75,5
2	Bidang RTH dan Hutan Kota	79	77,4
3	Bidang Pertamanan	53	81,5
4	Bidang Pemakaman	67	84,6
5	UPT Pembibitan	41	75,2
Nilai Rata-Rata Kinerja		78,84	

Sumber : Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

Dinas Pertamanan dan Pemakaman mempunyai nilai rata-rata kinerja sebesar 78,84 yang berarti kinerja pegawai Dinas Pertamanan dan Pemakaman dinyatakan baik. Namun Dinas Pertamanan dan Pemakaman adalah instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat, maka seharusnya Dinas Pertamanan dan Pemakaman dikategorikan sangat baik atau bernilai 91 keatas yang menurut peraturan pemerintah no 46 tahun 2011.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan pelayanan masyarakat, maka sebuah instansi pemerintahan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Dinas Pertamanan dan Pemakaman dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya, agar dapat terus berkembang. Karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap pegawai, maka akan mampu mengoptimalkan

kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan, meningkatkan kualitas pelayanan Dinas Pertamanan dan Pemakaman, dan otomatis akan mempengaruhi kinerja. Berikut ini beberapa faktor yang di anggap paling penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut hasil survei di Dinas Pertamanan dan Pemakaman :

Tabel 1.5
Variabel- Variabel yang Penting bagi Pegawai di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

No	Variabel	Nilai		
		Sangat Penting	Cukup Penting	Tidak Penting
1	Kompetensi	45	25	5
2	Motivasi Kerja	30	20	25
3	Lingkungan Kerja	41	27	7
4	Kompensasi	30	26	19
5	Kepemimpinan	25	30	20
6	Beban Kerja	30	25	20

Dari data tabel 1.5 diatas menunjukkan faktor-faktor yang dianggap paling penting bagi kinerja pegawai. Kompetensi adalah variabel yang dianggap paling penting bagi kinerja karena memiliki nilai paling tinggi yaitu 45. Disamping itu lingkungan kerja memiliki nilai tertinggi kedua yaitu 41. Menurut wawancara yang saya peroleh dari beberapa pegawai bahwa kompetensi dan lingkungan kerja yang dirasa beberapa pegawai masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja Dinas Pertamanan dan Pemakaman.

Merujuk pada tabel 1.5 kompetensi dianggap faktor yang paling penting mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi pada realitanya masih terdapat masalah

pada kompetensi, karena masih ada pegawai yang berpendidikan dibawah standar yang sudah ditetapkan.

Tabel 1.6
Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Kompetensi Pada Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

No	Jabatan	Pendidikan Seharusnya	Pendidikan	Jumlah	Pengalaman Kerja
1	IV	S2	SMA	-	-
		S2	S-1	25	20 tahun
		S2	S-2	14	18 tahun
		S2	S-3	1	10 tahun
2	III	S1	D-III	19	26 tahun
		S1	SMA	23	24 tahun
		S1	S-1	72	13 tahun
		S1	S-2	4	8 tahun
3	II	SMA	SMP	11	18 tahun
		SMA	SMA	32	15 tahun
		SMA	D-III	15	6 tahun
		SMA	S-1	0	-
4	I	SMP	SD	22	8 tahun
		SMP	SMP	32	5 tahun
		SMP	SMA	-	-
		SMP	D-III	-	-
Jumlah			-	270	-

Sumber : Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

Pegawai haruslah mempunyai kompetensi yang memadai diantaranya mencapai pendidikan yang sudah ditetapkan oleh negara berdasarkan undang-undang no 5 tahun 2014 yang berbunyi “Setiap jabatan dimaksud sebagaimana yang ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dibidangnya”.

Pegawai yang berpendidikan dibawah standar realitanya masih terdapat masalah yaitu banyak pegawai dinas pertamanan dan pemakaman masih terdapat keterbatasan pengetahuan para pegawai pada system pekerjaan.. Dizaman yang sudah modern biasanya pekerjaan yang dilakukan sudah serba elektronik atau system komputer. Contoh, masalah disini banyak pegawai Dinas Pertamanan dan Pemakaman yang masih belum fasih menggunakan system komputer, sedangkan pekerjaan yang harus dikerjakan sudah harus menggunakan system komputer, dari segi pelayanan, pemasukan data, dan dari segi lain-lain. Lalu terdapat keluhan yang berasal dari masyarakat karena tersendatnya pegawai dalam menggunakan system komputer yang berakibat lambatnya pelayanan terhadap masyarakat yang diberikan oleh pegawai Dinas Pertamanan dan Pemakaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang pegawai yang ada di Diskamtam dapat diindikasikan adanya permasalahan utama ada di lingkungan kerja, yakni kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terdapat kesenjangan antara atasan dan bawahannya yang berdampak pegawai segan untuk bertanya. Contoh lain karena kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan adalah terjadinya kesalah pahaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diinstruksikan oleh atasannya. Adapun faktor lain yaitu hubungan antara rekan kerja yang disebabkan keacuhan atau kurang pedulinya pekerjaan pegawai dengan pekerjaan yang lainnya sehingga kurang terjalannya kerjasama yang baik untuk menyelesaikan sebuah tugas. Juga terjadinya konflik sering menjadi alasan mengapa lingkungan kerja pegawai dirasa kurang nyaman di Dinas Pertamanan dan Pemakaman. Konflik yang terjadi membuat suasana lingkungan kerja antara

rekan kerja menjadi tidak kondusif. Perselisihan di lingkungan kerja pegawai tidak ditangani dengan baik oleh atasan sebagai seorang yang berhak menengahi hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pertamanan Kota Bandung yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja pegawai. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Kompetensi dan Lingkungan Kerja yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kompetensi :

- a) Masih terdapat pegawai yang berpendidikan dibawah standar yang sudah di tetapkan oleh UU NO 5 TAHUN 2014 yang berbunyi “Setiap jabatan dimaksud sebagaimana yang

ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dibidangnya”

b) Masih terdapat pegawai yang belum terampil menggunakan sistem komputer dalam melaksanakan pekerjaannya

2. Lingkungan Kerja :

a) Kurangnya hubungan pegawai dengan atasan

b) Kurangnya hubungan pegawai dengan rekan kerja

3. Kinerja:

a) Banyaknya target yang tidak tercapai

b) Kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

c) Penurunan kualitas kerja pegawai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung
4. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertamanan dan Pemakaman Kota Bandung. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan

antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.