

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu suatu keberhasilan instansi karena manusia dapat memberikan kontribusi yang besar bagi instansi seperti tenaga, pikiran, serta kemampuan yang mereka miliki demi mencapai tujuan dan harapan instansi. Peranan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari produktivitasnya saja namun dapat dilihat juga dari kinerjanya. Kinerja pada dasarnya menyangkut sikap mental serta perilaku yang beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih baik serta lebih berkualitas dibandingkan hari kemarin.

Kinerja instansi pemerintah juga menggambarkan mengenai pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Saat ini permasalahan yang dihadapi oleh instansi pemerintahan yaitu ketidakmampuan instansi untuk menetapkan tujuan dan sasaran strategis yang berorientasi pada hasil. Permasalahan tersebut disebabkan karena instansi pemerintah tidak memahami dengan baik alasan keberadaan dan kontribusinya dalam pembangunan.

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja pegawai instansi. Untuk menunjang kinerja yang baik maka diperlukan kompetensi

sumber daya manusia yang baik juga, yaitu dengan mengadakan pelatihan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman bagi pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai dapat bersemangat dalam memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan dan memajukan instansi.

Para pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja senantiasa akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan kemauan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama. Pegawai memegang peranan penting dalam setiap jalannya instansi, sekalipun didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tidak didukung dengan pegawai yang kompeten maka instansi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dalam suatu instansi terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK). Terdapat perbedaan diantara keduanya yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (minimal 1 tahun) dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan namun tidak dapat menduduki jabatan tinggi pemerintah. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang telah diangkat secara tetap dan berhak mendapatkan jabatan tinggi pemerintahan sampai masa jabatan berakhir.

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Instansi di Indonesia Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Jenis Instansi		Total
	Pusat	Daerah	
2020	958.919	3.209.199	4.168.118
2021	936.859	3.058.775	3.995.634
2022	963.171	3.029.595	3.992.766

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia pada tahun 2022 sebanyak 3.992.766 yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil Instansi Pusat sebanyak 963.171 dan Pegawai Negeri Sipil Instansi Daerah sebanyak 3.029.595. Dapat disimpulkan bahwa jumlah PNS di Indonesia menurun sebesar 2.868. Berikut ini adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil di pulau Jawa berdasarkan jenis instansi sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Pulau Jawa Tahun 2022

No	Provinsi	Jenis Instansi		Total
		Pusat	Daerah	
1	Provinsi Jawa Timur	82.612	315.288	397.900
2	Provinsi Jawa Tengah	73.691	291.317	365.008
3	Provinsi Jawa Barat	86.529	269.818	356.347

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Jawa Barat berada di posisi ke tiga yaitu sebanyak 365.347 yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Instansi Pusat sebanyak 86.529 dan Pegawai Negeri Sipil Instansi Daerah 269.818.

Tabel 1. 3
Perkembangan Jumlah Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat

Tahun	Jumlah PNS
2019	35.934
2020	34.746
2021	34.773
2022	33.164

Sumber : <https://siap.jabarprov.go.id>

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai negeri sipil (PNS) di Provinsi Jawa mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2022. Dapat

disimpulkan bahwa pada tahun 2022 jumlah PNS sebanyak 33.164 yang dimana mengalami penurunan sebesar 1.609 dari tahun 2021.

Terdapat banyak instansi daerah di Jawa Barat salah satunya yaitu Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang. Kemajuan suatu instansi seperti Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat sangat ditentukan dari kinerja dan kontribusi para pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai senantiasa diarahkan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang bina marga yang meliputi pembangunan, pemeliharaan dan peningkatan jalan dan jembatan. Dinas ini memiliki peran penting bagi masyarakat yang berkaitan dengan pembangunan jalan dan jembatan untuk mempermudah masyarakat dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Selain itu juga untuk meningkatkan kelancaran arus lalu lintas khususnya dalam menghubungkan suatu daerah dengan daerah lainnya. Maka dari itu inilah alasan saya memilih objek penelitian di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja baik yang dimana kinerja pegawai ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Terdapat beberapa unsur penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 yang terdiri atas empat unsur yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sedangkan untuk perilaku kerja yang terdiri

dari lima unsur yaitu orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja.

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang
Provinsi Jawa Barat

No	Unsur Penilaian	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1	SKP	55,2	55,18	54,79	53,76
2	Perilaku Kerja	38,34	37,03	35,46	35,94
Jumlah		93,54	92,21	90,25	89,7

Sumber : Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.4 terdapat hasil rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai. Pada tahun 2018 pencapaian sasaran kinerja pegawai sebesar 93,54. Pada tahun 2019 pencapaian sasaran kinerja pegawai sebesar 92,21, lalu pada tahun 2020 pencapaian sasaran kinerja pegawai sebesar 90,25, selanjutnya pada tahun 2021 pencapaian sasaran kinerja pegawai sebesar 89,70 yang dimana terjadi penurunan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat selama 4 tahun mengalami penurunan.

Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja pegawai yang didapat dari pihak kepegawaian, peneliti melakukan pra survei terhadap 30 karyawan di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Hasil pra survei tersebut dapat dilihat pada tabel 1.5

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	7	6	9	8	0	102	3,40
2	Kuantitas	6	7	9	8	0	101	3,37
3	Kerja sama	3	11	8	5	3	96	3,20
4	Tanggung jawab	5	8	10	7	0	101	3,37
5	Inisiatif	5	6	10	7	2	95	3,17
Skor rata-rata								3,30

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurevi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner mengenai kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat memperoleh skor rata-rata sebesar 3,30 dengan kategori kurang baik. Terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu dimensi kerja sama sebesar 3,20 yang menunjukkan kurangnya kerjasama antar pegawai. Dan pada dimensi inisiatif memperoleh skor sebesar 3,17 yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang inisiatif.

Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi suatu masalah bagi instansi karena akan menghambat kemajuan instansi itu sendiri. Terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Seperti menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan pelatihan, memberikan motivasi, serta memberikan pekerjaan yang relevan dengan keahliannya.

Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab

turunnya kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 pegawai. Pengukurannya menggunakan 5 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini data yang diperoleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 6
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan Prestasi	8	6	8	4	4	100	3,33
		Kebutuhan akan Afiliasi	6	10	6	6	2	102	3,40
		Kebutuhan akan Kekuasaan	3	9	11	7	0	98	3,27
Skor rata-rata								3,33	
2	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	5	11	9	5	0	106	3,53
		Ketaatan pada Standar Kerja	6	6	11	7	0	101	3,37
		Ketaatan Terhadap Peraturan	7	8	10	5	0	107	3,57
Skor rata-rata								3,49	
3	Lingkungan Kerja	Pencahayaan	6	8	7	4	5	96	3,20
		Tata Letak	4	5	11	7	3	90	3,00
		Dekorasi warna	7	5	10	4	4	97	3,23
		Suhu udara	5	9	6	7	3	96	3,20
		Kebisingan	6	5	9	5	5	97	3,23
		Fasilitas	5	7	8	6	4	93	3,10
		Bau-bauan	8	6	8	3	5	99	3,30
Hubungan dengan atasan	6	6	10	6	2	98	3,27		

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Hubungan dengan rekan kerja	5	8	8	6	3	96	3,20
Skor rata-rata									3,19
4	Kompensasi	Gaji	8	6	9	7	0	105	3,50
		Insentif	7	9	7	6	1	105	3,50
		Tunjangan Hari Raya	7	10	6	7	0	107	3,57
		Tunjangan Kesehatan	6	9	9	4	2	103	3,43
Skor rata-rata									3,50
5	Kompetensi	Pengetahuan	7	6	6	8	3	96	3,20
		Keterampilan	6	7	5	8	4	93	3,10
		Sikap	5	7	8	5	5	92	3,07
Skor rata-rata									3,12

Sumber : Hasil olah data kuesioner presurvei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kompetensi dan Lingkungan kerja karena memiliki skor nilai yang rendah diantara skor faktor lainnya. Dengan kompetensi memperoleh skor sebesar 3,12 yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih kurang baik. Dan pada Variabel lingkungan kerja memperoleh skor sebesar 3,19 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat masih kurang baik.

Variabel kompetensi memiliki skor terkecil yaitu 3,12 yang dimana dapat diindikasikan sebagai faktor pertama yang bermasalah. Pada variabel kompetensi terdapat 3 dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berikut ini adalah tabel hasil kesioner pra-survei variabel kompetensi.

Tabel 1. 7
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel kompetensi di Dinas Bina Marga dan
Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pengetahuan	7	6	6	8	3	96	3,20
2	Keterampilan	6	7	5	8	4	93	3,10
3	Sikap	5	7	8	5	5	92	3,07
Skor rata-rata								3,12

Sumber : Hasil olah data kuesioner presurvei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa skor rata-rata pada variabel kompetensi sebesar 3,12 yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai kurang baik. Terdapat 2 dimensi yang masih dibawah skor rata-rata yaitu keterampilan dan sikap yang dimana dimensi keterampilan memiliki skor 3,10 yang menunjukkan bahwa pegawai masih kurang terampil dalam mengerjakan tugas. Sedangkan dimensi sikap memiliki skor 3,07 menunjukkan sikap beberapa pegawai yang kurang professional dalam mengerjakan tugas.

Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap serta didukung oleh perilaku kerja yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain kompetensi dapat menunjukkan seberapa profesionalisme pegawai dalam bekerja pada suatu bidang tertentu. Oleh karena itu setiap pegawai harus ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, agar dapat memberikan kontribusi yang besar bagi instansi.

Selain kompetensi, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat yaitu lingkungan kerja.

Berikut hasil penelitian terkait presurvei variabel lingkungan kerja Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Lingkungan kerja Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pencahayaan	6	8	7	4	5	96	3,20
2	Tata Letak	4	5	11	7	3	90	3,00
3	Dekorasi	7	5	10	4	4	97	3,23
4	Suhu udara	5	9	6	7	3	96	3,20
5	Kebisingan	6	5	9	5	5	97	3,23
6	Fasilitas	5	7	8	6	4	93	3,10
7	Bau-bauan	8	6	8	3	5	99	3,30
8	Hubungan dengan atasan	6	6	8	6	2	98	3,27
9	Hubungan dengan rekan kerja	5	8	8	6	3	96	3,20
Skor rata-rata								3,19

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurvei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,19 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat berada dikategori kurang baik. Terdapat 2 dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi tata letak memperoleh skor 3,00 yang menunjukkan bahwa tata letak ruang kerja masih kurang baik. Dan pada dimensi fasilitas memperoleh skor 3,10 yang menunjukkan bahwa fasilitas yang disediakan masih kurang dan belum dapat menunjang pekerjaan. Melalui hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat dapat disimpulkan bahwa:

1. Pegawai merasa tata letak barang yang masih kurang baik sehingga menghambat aktivitas. Selain itu juga beberapa ruangan terpecar meskipun masih satu divisi / bidang.
2. Pegawai merasa kurang nyaman dengan ruangan dan fasilitas yang belum bisa menunjang pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang dimana lingkungan kerja disekeliling pegawai dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Pada umumnya pegawai menginginkan tempat kerjanya yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas yang memadai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya.

Untuk itu penelitian ini penting dilakukan karena selain untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat”** dengan kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan langkah awal yang peneliti lakukan untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan yang ditemukan. Rumusan masalah digunakan sebagai batasan untuk menguraikan fenomena yang akan diteliti. Identifikasi dan rumusan masalah dapat dijadikan sebagai landasan penelitian yang dimana menjelaskan, merumuskan fenomena yang ada dan memudahkan dalam proses penelitian serta memudahkan peneliti untuk memahami hasil penelitian yang mencakup faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat adalah:

1. Kompetensi
 - a. Kurangnya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Kurangnya sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Fasilitas yang belum bisa menunjang pekerjaan
 - b. Tata letak barang yang belum baik
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya kerjasama yang dilakukan pegawai.
 - b. Kurangnya inisiatif para pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan masalah-masalah yang terjadi pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai negeri sipil Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai negeri sipil Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi pegawai negeri sipil Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
2. Lingkungan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.

3. Kinerja pegawai negeri sipil Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti maupun pembaca khususnya dalam bidang kajian sumber daya manusia (SDM), selain itu peneliti harap semoga hasil penelitian ini bisa memberikan kegunaan baik secara teoritis dan kegunaan praktis, kegunaan tersebut sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian tentang kompetensi, lingkungan kerja dan Kinerja pegawai. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat menambah teori perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
2. Dapat mengetahui definisi kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
3. Dapat digunakan sebagai informasi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan gambaran serta informasi yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau saran, dalam mengkaji permasalahan kompetensi dan lingkungan kerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.