**ARTIKEL**

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN PERLENGKAPAN SEKRETARIAT DAERAH**

**KOTA BANDUNG**

**ANNISHA**

**NPM : 138 010 041**

****

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**ABSTRAK**

Permasalahan pokok pada penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung rendah. Masalah tersebut diduga belum dijalankannya kompetensi secara optimal.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini sejauhmana Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif yang menggambarkan fenomena sosial dengan meneliti pengaruh kompetensi pegawai (variabel X) terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung (variabel Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif melalui analisis jalur (path analysis) yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung, baik secara simultan maupun secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung. Pengaruh secara simultan (keseluruhan) dari variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 72,4%. Secara parsial, unsur kompetensi pegawai teruji dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung yaitu meliputi: unsur pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 56,4%, unsur keterampilan sebesar 1,9%, dan unsur sikap sebesar 14,1,%. Sedangkan pengaruh lain yang tidak diteliti atau epsilon mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 27,6%.

Kesimpulan bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung. Optimalisasi kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung penting untuk dilakukan, yaitu melalui diefektifkannya kompetensi pegawai. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Kata Kunci : Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai

1. **PENDAHULUAN**

Pelaksanaan otonomi daerah dilaksanakan sesuai dengan kerangka acuan yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Peraturan tersebut menjelaskan tentangtugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah yang dituntut harus memiliki kemampuan cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan tujuan pemberian otonomi daerah. Dengan demikian selain diberikan kewenangan dalam melaksanakan kepemerintahan, juga ditunjang dengan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi.

Andersen dalam Usmara (2002: 152) mendefinisikan kompetensi sebagai : “Karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge), serta atribut personal (personal attributes) lainnya yang mampu membedakan antara orang yang perform dan tidak perform.” Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Berdasarkan definisi tersebut maka kompetensi pegawai adalah sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang hal itu dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi pegawai sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dimaksud kemampuan pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan sasaran dan wewenang serta tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan aturan dan pedoman kerja yang telah disepakatinya.

 Sebagai salah satu organisasi pemerintahan di daerah, Pemerintah Kota Bandung yang dalam hal ini memiliki unit kerja Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung memegang peranan strategis serta tanggung jawab yang sangat besar. Mengingat peran serta tanggung jawab tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang memadai guna mengoptimalkan tugas pokok dan fungsi Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung, yaitu membina, mengelola dan mengadministrasikan barang atau perlengkapan miliki daerah (aset pemda) lingkup Setda Kota Bandung, serta melaksanakan ketatausahaan umum untuk mendukung pelaksanaan tugas pada Sub Bagian Perlengkapan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bandung dan Sekretariat DPRD Kota Bandung.

Pelaksanaan proses kerja Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung selama ini kurang menampakan keberhasilan yang berarti bagi perkembangan dan kemampuan pegawai secara umum, dikarenakan kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Setda Kota Bandung diduga belum dijalankannya kompetensi pegawai secara optimal .

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan padaSub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung ditemukan masalah yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Keterlambatan dalam bekerja, sehingga tidak tepatnya waktu dalam bekerja, sebagai bentuk kualitas kerja belum optimal. Contohnya: mencakup urusan tata usaha, dalam pengadministrasian pengelolaan keuangan sering terlambat dalam pelaporan bulanan. Berdasarkan ketentuan yang seharusnya tiap akhir bulan melaporkan hasil pengadministrasian pengelolaan keuangan, pada kenyataannya dilaporkan di pertengahan bulan selanjutnya. Hal ini menyebabkan terlambatnya juga laporan kinerja bulanan.

2. Keandalan pegawai kurang. Contohnya: dalam urusan pengelolaan dan pengadministrasian aset pemda lingkup Setda Kota Bandung, masih ada pegawai yang kurang inisiatif dalam penyusunan laporan pengadaan barang. Hal ini dilihat dari cara pendataan barang baru yang tidak langsung diintegrasikan dengan data aset pemda lingkup Setda Kota Bandung yang ada, namun menunggu akhir tahun baru didata ulang secara keseluruhan.

**Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung ?
2. Berapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai melalui pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung ?

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis variabel bebas sebagai faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Tujuan penelitian adalah menganalisis dan mengetahui :

1. Menganalisis pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung.
2. Mengembangkan konsep Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung.
3. Menerapkan secara teoritis mengenai Kompetensi Pegawai dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung.

**Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan Kompetensi Pegawaidan Kinerja Pegawai.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan pada Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai.

**II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**Hasil Penelitian Sodikin**

 Sodikin (2006) Hasil penelitian ini didasarkan pada masalah pokok Kinerja yang rendah di Departemen Agama Kabupaten Bandung. Rendahnya kinerja pegawai diduga disebabkan karena belum dijalankannya Kompetensi pimpinan secara optimal. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu pengaruh Kompetensi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Departemen Agama Kabupaten Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey, dengan mendeskripsikan fenomena sosial yang tengah berlangsung, dalam mana peneliti mengamati pengaruh Kompetensi (variabel bebas) dengan simbol X, terhadap semangat kerja pegawai (variabel terikat) dengan simbol Y. Penelitian ini juga menggunakan analisis kuantitatif melalui analisa jalur (path analysis) dengan maksud untuk mengetahui besaran variabel pengaruh Kompetensi pimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Departemen Agama Kabupaten Bandung.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa beberapa dimensi Kompetensi pimpinan belum dijalankan secara optimal di Kantor Departemen Agama Kabupaten Bandung, padahal Kompetensi pimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.Dengan demikian diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai yang selama ini dianggap masih rendah.

**Hasil Penelitian Agus Hanafiah**

Hanafiah (2012) melakukan penelitian tentang Analisis Dampak Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok yaitu Kinerja Pegawai rendah. Hal ini diduga belun dijalankannya dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai secara menyeluruh pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

 Pendekatan dalam penelitian ini tentang Kompetensi dan Kinerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

Metode Penelitian yang digunakan, metode explanatory survey. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Kompetensi Pegawai (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (Path Analysis) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

 Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Bahwa secara menyeluruh Kompetensi Pegawai telah dilaksnakan dan dijalankan sesuai faktor-faktor Kinerja Pegawai.

**Lingkup Administrasi Publik**

Administrasi dalam suatu organisasi harus selalu bergerak. Oleh karena itu, administrasi memiliki arti yang sangat luas. Atmosudirdjo (1983:46) menyebutkan bahwa : “Administrasi adalah penyelenggaraan bersama atau proses kerja sama antara sekelompok orang-orang secara tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya.” Dengan demikian administrasi yaitu keseluruhan proses yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam pelaksanaan administrasi tersebut di dalamnya melibatkan dua orang atau lebih, untuk melaksanakan kegiatan kerjasama.

Fungsi administrasi menurut Siagian (1997:103) yaitu : “Administrasi memiliki fungsi sebagai fungsi organik dan fungsi pelengkap, keduanya memiliki kesamaan kepentingan dan saling mendukung dalam aktivitas kerja secara operasional.” Maksud dari fungsi organik yaitu seluruh fungsi yang mutlak harus dijalankan administrasi dan manajemen. Sedangkan yang dimaksud dengan fungsi pelengkap adalah fungsi yang walaupun tidak mutlak harus ada, tetapi berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan dengan secara efektif dan efisien. Dengan demikian administrasi memiliki tugas yang sangat luas karena harus bergerak dalam berbagai bidang yang berhubungan dengan proses kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Bentuk administrasi yang harus dilakukan organisasi sebagaimana menurut Tjokroamidjojo (1994:16) yaitu : “Ditinjau dari segi perkembangan, administrasi dapat bagi atas dua bagian besar, yaitu : (1) Administrasi negara (Public Administration) dan (2) Administrasi niaga (Bussiness Administration).”Pendapat tersebut menjelaskan bahwa administrasi berada di dalam berbagai bentuk organisasi. Administrasi negara berada pada organisasi publik dan administrasi niada berada pada organisasi bisnis, yang membedakan yaitu tujuan dari administrasi tersebut.

**Lingkup Kebijakan Publik**

Studi kebijakan publik merupakan kajian yang berkembang saat ini, dan telah menjadi perhatian serta melibatkan berbagai disiplin ilmu nasional. Masalah perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan, serta metodologis analisis merupakan aspek substansi dari studi kebijakan publik. Wahab (1997:2) menyatakan : “Kebijakan dalam maknanya seperti berupa deklarasi mengenai dasar pedoman bertindak, atau arah tindakan, atau suatu program aktifitas atau suatu rencana tertentu.” Mengacu hal tersebut maka definisi kebijakan sangat sederhana yaitu sebagai pedoman untuk bertindak. Kebijakan tersebut dijadikan sebagai arah untuk berbagai kegiatan.

Pengertian konsep-konsep kebijakan yang telah diuraikan, membedakan secara tegas antara penetapan dari kebijakan (policy) dan keputusan (decision) yang mengandung arti pemilihan diantara sejumlah alternatif yang tersedia untuk diimplementasikan dan mempunyai implikasi sebagaimana dinyatakan Islamy (2000:20), sebagai berikut:

a. Bahwa kebijakan negara itu dalam bentuk perdananya berupa penetapan tindakan-tindakan pemerintah.

b. Bahwa kebijakan negara itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuknya yang nyata.

c. Bahwa kebijakan negara baik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi dengan maksud dan tujuan tertentu.

d. Bahwa kebijakan negara itu harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas agar tujuan kebijakan tercapai, pemerintah harus melakukan suatu aksi yang merupakan implementasi kebijakan. Pada penelaahan suatu proses kebijakan terdapat aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan berupa implementasi kebijakan sebagai suatu pelaksanaan kebijakan yang telah dirumuskan dan diputuskan oleh pengambil keputusan dari sejumlah alternatif yang tersedia. Pada organisasi publik, sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam implementasi kebijakan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia diorganisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud pegawai yang berkosentrasi pada kinerja berbasis kompetensi.

**Lingkup Kompetensi Pegawai**

Sebuah jargon baru dalam dunia sumber daya manusia, istilah kompetensi telah sering diucapkan dan diperbincangkan. Namun pertanyaannya, berapa banyak organisasi yang serius menerapkan sistem sumber daya manusia berdasarkan kompetensi secara konsisten. Berapa banyak organisasi yang telah merasakan manfaat sumber daya manusia yang berdasarkan kompetensi ini.

Sistem kompetensi ini sebenarnya bukan produk baru temuan baru dalam sistem sumber daya manusia, namun system ini tidak banyak dikenal apalagi diimplementasikan. Namun yang menjadi pertanyaan apakah yang dimaksud dengan kompetnsi ini.Kompetensi yang karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lainnya yang mampu membedakan antara orang yang berkinerja baik dan tidak. Inti utama dari sistem atau model kompetensi ini adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi.Sistem kompetensi ini berusaha untuk mengeksplorasikan lebih jauh suatu posisi, untuk menjawab pertanyaan pokok yaitu apa yang dimaksud dengan pengetahuan, keterampilan atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu posisi tertentu.

 Gambaran secara singkat tentang kompetensi sebagaimana yang telah dijelaskan memberikan gambaran yang jauh lebih akurat bagi kepentingan penulisan tesis ini dalam melakukan pendekatan terhadap unsur-unsur yang akan dijadikan sebagai acuan dalam mengungkap peran penting kompetensi pegawai sebagai salah satu variabel dalam pembentukan kinerja pegawai.

**Lingkup Kinerja Pegawai**

Banyak sumber yang mengemukakan tentang pengertian kinerja. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kata kinerja merupakan terjemahan dari *performance*. Hal ini dikemukakan oleh Sedarmayanti (1995: 52) yaitu :“*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/tampilan kerja.”Dengan demikian kinerja meliputi prestasi apa yang diperoleh pegawai, bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya, apa yang telah dicapai oleh pegawai dan apa yang telah dihasilkan oleh pegawai tersebut.

 Aspek-aspek yang diuraikan tersebut menurut peneliti masih dapat dikembangkan atau diperinci, sehingga dapat membantu memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya aspek prestasi kerja dapat diperinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan persoalan yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Mitchell dalam Sedarmayanti (1995: 53) yang mengemukakan aspek-aspek kinerja pegawai terdiri dari:

1. Kualitas kerja, ialah memajukan standarisasi terhadap tujuan yang akan dicapai maupun keefektifan organisasi;

2. Ketepatan waktu, ialah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu;

3. Inisiatif, adalah melaksanakan perintah dengan berkreasi dan tidak tergantung pada instruksi dari atasan.

4. Kemampuan, ialah kecerdasan pegawai menangkap informasi;

5. Komunikasi, ialah penyampaian informasi pekerjaan.

 Berdasarkan pendapat di atas, menurut peneliti bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja pegawai tersebut dapat dilihat dari aspek-aspek kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi pegawai.

**2.2 Kerangka Pemikiran**

 Kerangka pemikiran ini sebagai landasan teori yang dikembangkan untuk membahas variabel-variabel penelitian dalam judul yang telah dikemukakan di muka. Uraian kerangka pemikiran di mulai dengan mendefinisikan variabel-variabel yang dibahas, mulai dari definisi dan prinsip-prinsip yang menjadi landasan teoritis dalam penelitian ini.

Dampak keberhasilan kompetensi pegawai pada suatu organisasi secara langsung berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai yang dapat menumbuhkan kemampuan kerja, baik secara individu maupun secara kelompok sehingga tumbuh kinerja pegawai secara optimal. Kegiatan pegawai dalam organisasi dinilai dalam setiap saat hasil kerjanya, yaitu sebatas pekerjaan yang telah dilakukan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan dan tanggungjawabnya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi.

Konsep kompetensi pegawai yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagaikarakteristikseorang pegawai yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerjanya, sehingga pegawai tersebut dianggap berprestasi dengan menunjukan efektivitas kerja. Kompetensi pegawai memiliki hubungan sebab-akibat, yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

 Konsep kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Hasil kerja tersebut tentunya dilihat pada jangka waktu dan dibandingkan dengan target/sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut ;

1. Kompetensi pegawai besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai padaSub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung.
2. Kompetensi pegawai di ukur melalui pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude)besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Setda Kota Bandung.

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematik, faktual dan teliti (Ginting,2008:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2008:57).

Adapun data yang disajikan adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang telah ada dan tersedia baik di buku-buku literatur ataupun sumber-sumber lain. Adapun data sekunder pada penelitian terdiri atas Laporan Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD), Laporan Realisasi Dana Alokasi Umum (DAU), Laporan Realisasi Dana Alokasi Khusus (DAK) dan data Pertumbuhan Ekonomi yang dinyatakan dalam Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB).

Kriteria dalam penelitian ini adalah laporan keuangan lengkap yang terdiri dari Laporan Realisasi Anggaran Pemerintah Kabupaten/Kota yang telah diperiksa oleh Badan Pemeriksan Keuangan (BPK). Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh laporan keuangan dari tahun 2009 – 2013 yang berjumlah 130 Laporan Realisasi Anggaran Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat.

Teknik data yang digunakan adalah statistik inferensial. Teknik analisis dengan menggunakan *statistic inferensial* digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh PAD, DAU dan DAK terhadap pertumbuhan ekonomi baik secara parcial maupun secara simultan.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel kompetensi pegawai sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel kompetensi yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi kasus di Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung.

 Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah seluruh pegawai di Sub Bagian Perelengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung, dengan keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 23 orang diambil sebagai responden. Selanjutnya kepada responden tersebut diajukan pernyataan-pernyataan dalam angket yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai.

 Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan angket memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Untuk semua item pertanyaan di angket merupakan pertanyaan dengan alternatif jawaban positif .

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi kesahihan/validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Menurut Sugiono (1999 : 109) “Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan sahih jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Angket penelitian disusun dalam dua kelompok sesuai dengan banyaknya variabel penelitian. Jumlah item keseluruhan adalah 21 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel kompetensi (X) yang dibagi menjadi tiga unsur-unsur yaitu pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan sikap (X3). Sebagai variabel terikatnya yaitu variabel kinerja pegawai (Y) yang dilihat lima aspek-aspek, yaitu aspek-aspek kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), keandalan (Y3) dan sikap (Y4). Semua pernyataan angket diukur dalam skala ordinal dan disusun dalam aspek-aspek skala Likert.

 Setelah uji validitas, selanjutnya melakukan uji reliabilitas atau keandalan alat ukur. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

 Setiap instrumen seharusnya memiliki sikap untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama unsur-unsur yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan teknik belah dua (split half) dengan model matematisnya sebagai berikut :

dengan :

ri = reliabilitas dan

rb = korelasi antara belahan ganjil dan belahan genap.

 Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No Variabel Penelitian Reliabilitas \*) Rujukan Keputusan

1 Kompetensi (X) 0.7525 +0.70 - +0.79 Cukup reliabel

2 Kinerja pegawai (Y) 0.7757 +0.70 - +0.79 Cukup reliabel

 Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

\*) Balian (1988) dalam Soehartono (2004: 85) mengemukakan pedoman interprestasi nilai berdasarkan koefisien reliabilitas, yaitu sebagai berikut :

+0.90 - +1.00 : luar biasa bagus/luar biasa reliabel

+0.85 - +0.88 : sangat bagus/sangat reliabel

+0.80 - +0.84 : bagus/reliabel

+0.70 - +0.79 : cukup reliabel

Kurang dari 0.70 : kurang reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang sudah reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel kompetensi dan kinerja pegawai, sebagaimana telah dioperasionalisasikan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistenannya.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

1. Pengaruh secara simultan, berdasarkan pada hasil pengolahan data secara statistik dan pembahasan hasil pengolahan data, maka kompetensi pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung. Dengan demikian, berdasarkan besaran nilai dan pembahasan hasil penelitian melalui pengolahan data yang dilakukan maka pengaruh secara simultan dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung. Namun ada pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja (epsilon). Berdasarkan hal tersebut maka menurut peneliti, perlu dilakukan penelitian lanjutan guna mencapai kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung lebih baik.
2. Pengaruh secara parsial, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh unsur-unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap. Unsur pengetahuan, yaitu salah satu unsur yang berpengaruh secara dominan. Kemudian diikuti dengan dimensi lain seperti sikap. Sedangkan dimensi yang tidak signifikan tetapi mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu unsur keterampilan, nilainya masih rendah karena unsur tersebut belum dijalankan dan menyebabkan kurang mendukung sepenuhnya pada kinerja. Pengaruh-pengaruh lain di luar unsur yang dianalisis, seperti unsur pengawasan, unsur kepemimpinan dan unsur motivasi, merupakan unsur-unsur lain yang perlu diteliti lebih lanjut dalam penelitian mendatang.

**Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung, peneliti masih melihat belum optimalnya kompetensi pegawai, khususnya pada kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut:

Saran Akademik

1. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan khasanah ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan mengembangkan unsur-unsur dan aspek-aspek lainnya yang belum terbahas secara aktual di dalam pembahasan tesis ini, sehingga dapat dikembangkan teori-teori baru yang berkaitan dengan kompetensi pegawai dan kinerja pegawai;
2. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

2. Saran Praktis

Optimalisasi kinerja pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung melalui kompetensi khususnya ditinjau dari prinsip-prinsipnya, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

a. Meningkatkan kompetensi pegawai yang dilakukan melalui bimbingan, pendidikan ataupun pelatihan sesuai dengan kebutuhan lembaga bagi pegawai dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung;

b. Memperhatikan dan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melakukan penempatan dan pemberian tugas yang dibebankan kepada pegawai, agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal;

c. Sebaiknya dimensi-dimensi yang kurang signifikan seperti pengetahuan, keterampilan, sikap perlu ditingkatkan dan dijalankan secara optimal oleh pimpinan supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkatkan kinerjanya.

3. Saran Kebijakan

a. Sebaiknya dalam konteks pelaksanaan kinerja pegawai, disarankan untuk dapat merevisi kebijakan teknis yang sudah ada yang berhubungan dengan kompetensi pegawai pada Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung;

b. Sebaiknya dilakukan upaya perencanaan strategis yang memuat petunjuk teknis dan adanya pedoman kerja bagi peningkatan kompetensi pegawai yang berkenaan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai;

c. Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Sub Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung memiliki pedoman kerja dan pengukuran kinerja pegawai yang mengaitkan antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai.