

ARTIKEL ILMIAH

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BANDUNG

Oleh:

YOHANSYAH
NPM: 158010002

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai secara menyeluruh oleh Dinas Sosial Kota Bandung.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Kompetensi Pegawai 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 Dinas Sosial Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh Kompetensi Pegawai (X) terhadap Kinerja (Y) 75,67%. Adapun pengaruh variabel lain (\square) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 24,33%. Sedangkan secara parsial, pengaruh Dimensi Pegawai (X) yang terdiri dari lima dimensi Kompetensi yang meliputi: Dimensi *Task skills* (X_1) berpengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,23%, Dimensi *Task management skills* (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,09%, Dimensi *Contingency management skills* (X_3) berpengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar -24,91%, Dimensi *Job role environment skills* (X_4) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 79,76% dan Dimensi *Transfer skills* (X_5) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 13,49%. Dari ke lima dimensi Kompetensi Pegawai yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, yaitu Dimensi *Job role environment skills* (X_4) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Bandung sebesar 79,76%.

Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung. Bahwa secara menyeluruh Kompetensi Pegawai telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan dimensi-dimensi Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research based on main problem, that is the low Employee Performance. This condition is predicted because of has not implemented of Employee Competency dimensions at Social Service of Bandung City.

The approach in this research about Employee Competency and Employee Performance from the context of public policy and public administration as master theory to develop science area of public administration.

Research method is eksplanatif survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Employee Competency (X) as independent variable to Employee Performance (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Competency Employee variable to Employee Performance at Social Service of Bandung City, either through simultan and also by parsial.

Result of research indicate that by simultan, influence of Employee Competency (X) to Employee Performance (Y) equal to 75,67%. As for influence of other variable (\square) to Employee Performance (Y) equal to 24,33%. While by partial, influence of employee competency (X) which consist of five employee competency dimensions covering: dimension of Task skills (X_1) have a negative effect to Performance (Y) equal to 0,23%, dimension of Task management skils (X_2) have a positive effect to Performance (Y) equal to 7,09%, dimension of Contingecy management skils (X_3) have a negative effect to Performance (Y) equal to -24,91%, dimension of Job role environment skils (X_4) have a positive effect to Performance (Y) equal to 79,76% and dimension of Transfer skills (X_5) have a positive effect to Performance (Y) equal to 13,49%. From five Employee Competency dimensions that giving dominant influence by parsial to Employee Performance is dimension of Job role environment skils (X_4) have a positive effect to Employee Performance (Y) at Social Service of Bandung City equal to 79,76%.

Hereinafter this inferential research conclude that Employee Competency influentially in positive and significance to Employee Performance at Social Service of Bandung City. That accross the board Employee Competency has been executed and implemented according to Employee Performance dimensions.

Keywords: public administration, employee competency, employee performance.

A. Latar Belakang Penelitian

Semua organisasi, baik itu organisasi publik maupun bisnis dalam menjalankan visi dan misinya tidak dapat lepas dari unsur manusia sebagai faktor utama dalam menentukan kesuksesan organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya, organisasi sangat ditentukan oleh keterampilan manusia yang ada di dalamnya. Proses seluruh aktivitasnya dalam organisasi harus dikelola dengan penuh kejelian berdasarkan pada aturan yang berlaku, baik itu secara teknis maupun operasional. Segenap aktivitas organisasi harus dilakukan secara efektif, untuk memenuhi segala kebutuhan sesuai dengan target dan sasaran yang tepat yang telah ditentukan sebelumnya. Pada saat ini kehidupan organisasi sering diwarnai dengan berbagai tantangan yang menuntut para pengelola organisasi bekerja dengan cepat dan tepat sebagai respon terhadap perkembangan tantangan masak ini.

Menghadapi era pasar bebas yang ditandai dengan persaingan ketat, telah terjadi pergeseran pandangan, sehingga seiring muncul pola-pola baru penanganan organisasi yang perlu dikelola dengan cara transparan, karena itu sudah selayaknya organisasi mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manusia merupakan sumber daya paling utama dalam menggerakkan organisasi bagi pencapaian tujuannya, maka melalui peningkatan kompetensi dalam berbagai masalah akan dapat diatasi sesuai dengan karakter manusia untuk mendorong motivasi yang bermanfaat bagi manusia yang lainnya.

Selengkap apapun dukungan teknologi dan kuatnya ekonomi, tetapi menempatkan manusia menjadi bagian yang penting untuk dapat tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, kompetensi pegawai merupakan salah satu bagian penting, diantara berbagai alat lainnya untuk dimanfaatkan sedemikian rupa agar tercipta keberhasilan organisasi dalam menghasilkan produk kerja yang tinggi dan handal bagi kemanfaatan kehidupan manusia.

Kerjasama dalam organisasi menjadi kekuatan penting agar organisasi dapat melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat dan bekerja secara lebih efisien dan efektif. Pencapaian tujuan organisasi, khususnya organisasi publik berusaha secara sungguh-sungguh untuk bekerja mewujudkan sasaran dan target yang ingin dicapai melalui kompetensi dari pegawainya.

Kompetensi pegawai dimaksud sebagai karakter dasar yang dimiliki seseorang untuk menunjukkan kemampuan kerja pegawai dengan unggul dalam suatu pekerjaan yang ditunjukkan melalui kemampuan kerja yang tinggi agar mencapai hasil kerja yang tepat. Keberhasilan membangun kompetensi, terutama kompetensi pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan administrator dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan dasar, menengah dan tinggi agar terbangun karakter kerja, terbentuk jati diri guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan tingkat kompetensi yang dimilikinya. Pemahaman kompetensi dikemukakan oleh Ulrich (1997: 68) sebagai berikut: "Competence represent the knowledge, skills, and abilities that exist among and across employees and group employees". Pendapat ini dapat diartikan bahwa kompetensi ditunjukkan melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, maka pegawai telah dianggap memiliki kompetensi, sehingga pegawai tersebut telah mampu mencapai kinerja yang diberikan kepadanya.

Kinerja dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu dan disertai dengan kualitas serta kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target dan waktu yang tepat. Pelaksanaan suatu pekerjaan dapat dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang tepat. Mangkunegara (2004: 76) mengemukakan bahwa: “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap pegawai atas suatu pekerjaan yang menjadi tugas-tugas sebagai pegawai pada suatu organisasi atau tempat bekerja”. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan spesifik yang terkait dengan tujuan organisasi, sehingga akan mendorong timbulnya disiplin yang ditunjukkan dengan kualitas pelayanan dari para pegawainya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, Dinas Sosial Kota Bandung mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam melaksanakan urusan kesejahteraan sosial. Dinas Sosial Kota Bandung dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi unit organisasi: Sekretariat, Bidang Partisipasi Sosial dan Masyarakat, Bidang Rehabilitasi Sosial, Bidang Pelayanan Sosial serta Bidang Pembinaan Rawan Sosial.

Merujuk pada tugas pokok di atas, fokus penelitian ini pada Dinas Sosial Kota Bandung dengan segala permasalahan yang dihadapinya mengalami kesulitan dalam pelaksanaannya. Hal tersebut terjadi mengingat keterbatasan kompetensi pegawai yang ada, sehingga hasil kerja tidak berjalan sesuai harapan. Masalah-masalah tersebut kemudian berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan dan tidak berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian awal, ditemukan masalah kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung belum sesuai harapan. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah yang ditemukan di lapangan yang diakumulasikan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja belum sesuai harapan. Indikasinya terlihat pada Subbagian Umum dan Kepegawaian, dalam melaksanakan pengelolaan data serta dokumentasi kepegawaian tidak terlaksana dengan baik. Hal tersebut disebabkan karena pegawai tidak terampil dalam mengelola data serta dokumentasi kepegawaian yang seharusnya data dan dokumentasi kepegawaian disimpan dalam format file yang sama dan disimpan pada suatu tempat yang sama, pada kenyataannya tersimpan dalam berbagai macam format yang terbaaur dan penyimpanannya tercampur pada suatu tempat.
2. Ketepatan kuantitas hasil kerja pegawai belum sesuai target. Contohnya: pada Subbagian Keuangan dan Program, penyusunan laporan keuangan dan program yang seharusnya dilakukan dalam 3 bulan sekali, kenyataannya dilakukan 6 bulan sekali, sehingga jumlah laporan yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan. Akibatnya menghambat proses perencanaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan Dinas.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (Problem Statement), yaitu kinerja pegawai rendah yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Dimensi-dimensi Kompetensi pegawai secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai yang ditentukan: Dimensi Task Skills, Dimensi Task Management Skills, Dimensi Contingency Management Skills, Dimensi Job Role Environment Skills serta Dimensi Transfer Skills terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.
2. Mengembangkan konsep teori pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.
3. Menerapkan secara teoritis Kompetensi Pegawai dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.

D. Kerangka Berpikir

Berbicara mengenai kompetensi maka akan sangat terkait dengan kebijakan yang diimplementasikan dalam suatu manajemen terutama di dalam organisasi pemerintah. Kompetensi berkaitan erat dengan ketekunan, kejujuran dan keramahan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. Implementasi kompetensi ini dalam administrasi publik merupakan implementasi dari kebijakan publik. Untuk memahami makna kompetensi dikemukakan pendapat Harits (2002: 67) sebagai berikut: "Kompetensi ialah general abilities yang diperlukan atau dituntut untuk mendukung efektivitas kerja seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu yang mencakup sejumlah tingkah laku yang amat penting dan menjadi syarat utama bagi penampilan seorang pegawai dalam menjalankan suatu jabatan atau pekerjaan".

Sasaran yang ingin dicapai dari kompetensi pegawai ini, berkaitan dengan perilaku, keterampilan dan pengetahuan yang menjadi bagian dari munculnya kompetensi. Karakteristik dalam suatu pekerjaan keadaanya berbeda-beda, maka kompetensi yang dituntut oleh masing-masing individu dalam organisasi juga akan berbeda-beda pula. Moehariono (2009: 15) mengemukakan lima dimensi kompetensi pegawai sebagai berikut:

1. Task skills, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

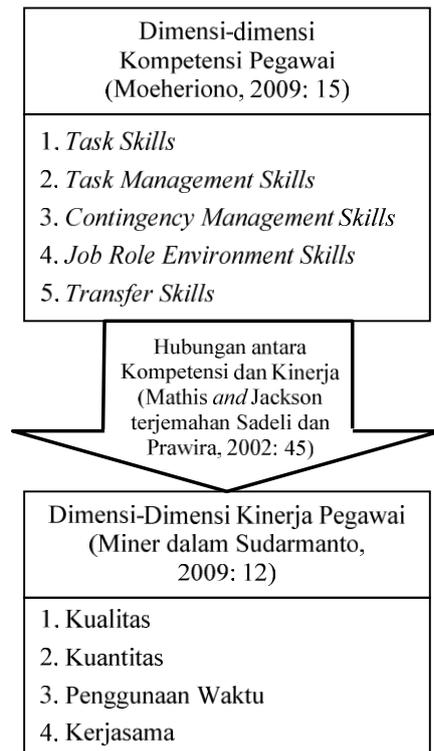
2. Task management skills, keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. Contingency management skills, yaitu keterampilan pengambilan tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. Job role environment skills, yaitu keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Transfer skills, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Pemahaman dimensi kompetensi pegawai tersebut berkaitan dengan kemampuan individu pegawai agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya bagi peningkatan kinerja pegawai. Setelah menjelaskan kompetensi pegawai di atas, selanjutnya diuraikan pemahaman kinerja yang dikemukakan Mangkunegara (2004: 75) sebagai berikut: “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.
3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektifan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dua hal di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan dua hal lainnya terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Adapun keterkaitan antara kedua variabel tersebut, Mathis and Jackson terjemahan Sadeli dan Prawira (2002: 45) mengemukakan bahwa, “competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement” yang artinya kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Kompetensi Pegawai dan Kinerja tersebut secara jelas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Paradigma Berpikir tentang Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.
2. Besarnya Kompetensi Pegawai yang ditentukan oleh Dimensi-dimensi: Task Skills, Task Management Skills, Contingency Management Skills, Job Role Environment Skills dan Transfer Skills berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini Dinas Sosial

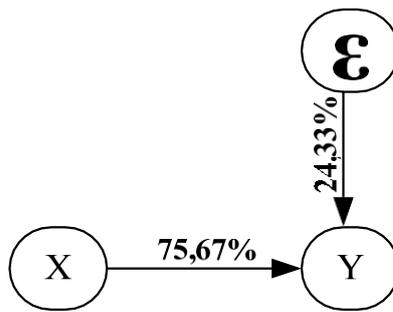
Kota Bandung. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; dengan penelitian yang dilakukan; Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Kepala Dinas Sosial Kota Bandung; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada 50 pegawai Dinas Sosial Kota Bandung dengan teknik sensus.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi Person, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis).

G. Hasil Penelitian

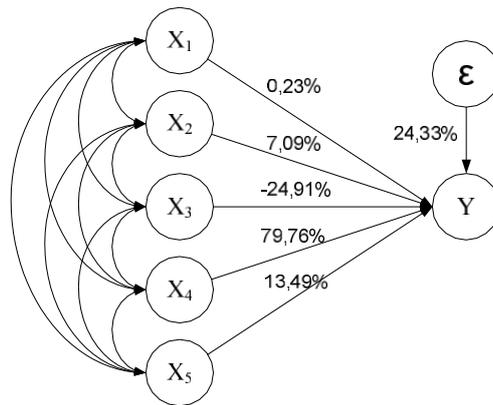
Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skor item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_5 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (Path Analysis) serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2
Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 75,67%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 24,33%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik F-Snedechor. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_5 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3
Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_5 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_5 sebagai Dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Kesimpulan Analisis Statistik
Variabel Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

X_i	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X_1	0,325	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X_2	2,416	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_3	-2,798	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X_4	5,949	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_5	3,461	1,671	HO Ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2017.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (Path Analysis), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian

hipotesis dengan mengungkapkan temuan- temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Simultan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 75,67%, artinya pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif. Besarnya nilai tersebut memperlihatkan bahwa usaha-usaha pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan telah dijalankan dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan kompetensi pegawai secara terus-menerus sesuai dengan agenda kerja yang telah direncanakan. Hal ini dapat diketahui dari hasil evaluasi yang dilakukan secara rutin oleh Kepala Dinas Sosial Kota Bandung terutama berkaitan dengan evaluasi pekerjaan yang dilakukan kepada seluruh pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Pegawai telah memberikan makna signifikan bagi peningkatan Kinerja Pegawai secara langsung pada Dinas Sosial Kota Bandung.

Hasil penelitian telah menunjukkan tingkat perubahan yang kuat, di mana para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya dan sesuai pula dengan visi dan misi Dinas Sosial Kota Bandung. Visinya yaitu, Kesejahteraan Sosial dari, oleh, dan untuk Masyarakat menuju Bandung yang Unggul, Nyaman, dan Sejahtera. Atas dasar Visi tersebut, maka Misi yang diembannya yaitu: (1) Mewujudkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan partisipasi sosial dan masyarakat, dimana terdapat peran aktif dari masyarakat dalam penanganan masalah kesejahteraan sosial; (2) Mewujudkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan rehabilitasi sosial guna memulihkan ketidakberdayaan masyarakat dalam melaksanakan fungsi sosialnya; (3) Mewujudkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan pelayanan sosial, yang mengandung pengertian optimalisasi pelayanan terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS); (4) Mewujudkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan terhadap pembinaan rawan sosial keluarga dan anak; (5) Mewujudkan sistem birokrasi yang handal dan akuntabel.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan visi dan misi tersebut telah dicapai pada Dinas Sosial Kota Bandung, hal ini telah sesuai dengan tujuan strategis dari misi yang telah ditentukan oleh Dinas Sosial Kota Bandung, antara lain:

- (1) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial.
- (2) Meningkatkan upaya-upaya rehabilitasi sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial.
- (3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial.
- (4) Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas SKPD.

Makna dari pengembangan Kompetensi Pegawai tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk membawa aspirasi masyarakat secara penuh. Dengan demikian, secara simultan pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.

Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan- kelemahan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai akan tumbuh dan berkembang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif, sekaligus mengurangi permasalahan yang ada dan dapat mengembangkan kompetensi pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung, baik secara individu maupun institusi.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang dikaji selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh variabel lain tersebut sebesar 24,33%.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar juga sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk selanjutnya variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian di masa mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multidimensi. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan institusi publik.

3. Pembahasan Parsial Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung Secara parsial pengaruh Kompetensi melalui Dimensi Task Skills terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 0,23%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Task Skills belum memberikan pengaruh yang berarti pada Dinas Sosial Kota Bandung. Rendahnya pengaruh Dimensi Task Skills terhadap Kinerja Pegawai ini karena para pegawai dalam memahami program kegiatan belum memahami secara mendasar. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Dimensi Task Skills untuk Kompetensi Pegawai belum sepenuhnya dijalankan oleh pimpinan pada Dinas Sosial Kota Bandung.

Pengaruh Kompetensi Pegawai melalui Dimensi Task Management Skills terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 7,09%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Task Management Skills telah memberi makna penting pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Task Management Skills terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda pada satu rangkaian pekerjaan yang sama. Melihat hasil penelitian di atas, bahwa Dimensi Task Management Skills untuk Kompetensi Pegawai telah dijalankan sepenuhnya oleh Dinas Sosial Kota Bandung.

Pengaruh Kompetensi Pegawai melalui Dimensi Contingency Management Skills terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -24,91%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Contingency Management Skills belum memberikan makna penting pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung. Rendahnya pengaruh Dimensi Contingency Management Skills terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh belum sigapnya pimpinan dalam mengambil keputusan dan tindakan jika terjadi suatu masalah di tempat kerja.

Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Dimensi Contingency Management Skills untuk Kompetensi pegawai belum dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kota Bandung.

Pengaruh Kompetensi pegawai melalui Dimensi Job Role Environment Skills terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 79,76%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Job Role Environment Skills telah memberikan pengaruh yang sangat berarti pada Dinas Sosial Kota Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Job Role Environment Skills terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan telah terciptanya kerjasama dalam unit kerja, adanya lingkungan dan iklim kerja yang kondusif. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Dimensi Job Role Environment Skills untuk Kompetensi Pegawai telah dijalankan dengan sepenuhnya oleh pimpinan Dinas Sosial Kota Bandung.

Pengaruh Kompetensi pegawai melalui Dimensi Transfer Skills terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 13,49%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Transfer Skills telah memberi makna positif pada Dinas Sosial Kota Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Transfer Skills terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh cepatnya pegawai dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Dimensi Transfer Skills untuk Kompetensi telah dijalankan sepenuhnya oleh Dinas Sosial Kota Bandung.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung. Dengan demikian variabel Kompetensi Pegawai merupakan variabel penting yang dapat memecahkan masalah Kinerja Pegawai yang selama ini menjadi hambatan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kecerdasan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan Dinas Sosial Kota Bandung. Namun di samping itu masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai yang terdiri dari *Task skills*, *Task management skills*, *Contingency management skills*, *Job role environment skills* dan *Transfer skills* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung. Namun berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variasi nilai yang tidak sama diantara dimensi-dimensi tersebut pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua dimensi yang menunjukkan pengaruh negatif, yaitu dimensi *Task Skills*.

3. dan *Contingency Management Skills*. Dimensi- dimensi tersebut belum memberi makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat rendahnya keterampilan yang dimiliki pegawai dalam mengelola tugas dengan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan. Sedangkan 3 dimensi lainnya, yaitu dimensi *Task Management Skills*, *Job Role Environment Skills* dan *Transfer skills* telah menunjukkan pengaruh positif, karena para pegawai telah mampu melaksanakan tugas rutin sesuai dengan standar serta mampu bekerjasama dan memelihara kenyamanan lingkungan kerjanya.

Saran Praktis:

- 1) Diusahakan dilakukan upaya-upaya perbaikan peningkatan kompetensi pegawai bagi peningkatan standar kinerja pegawai agar hasil kerja memenuhi standar yang sudah ditentukan.
- 2) Sebaiknya dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan Dimensi Task Skills dan Contingency Management Skills, karena kedua dimensi ini belum mampu dilaksanakan oleh para pegawai dengan efektif, sehingga dimensi ini perlu dimiliki dan ditingkatkan agar pegawai memiliki kemampuan dimensi ini.

Saran Kebijakan:

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Dinas Sosial Kota Bandung membuat pedoman pelaksanaan kerja terkait dengan dimensi Task Skills, Task Management Skills, Contingency Management Skills, Job Role Environment Management Skills dan Transfer Skills agar tercipta Kompetensi Pegawai yang tangguh, kuat dan mumpuni.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Harits, Benyamin. 2002. Paradigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator Publik. Bandung: Insani Press.
- Kasim, M. 1994. Analisis Kebijakan Negara. Jakarta: Erlangga.
- Malthis, Robert L. and John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nazir, Mohammad. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Stewart. 1998. Empowering People. Terjemahan: Hardjana. Yogyakarta: Kanisius.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 1992. Metoda Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Ulrich, Dave. 1997. Intellectual Capital = Competence x Commitment. Sloan Management Review, Winter.

Dokumen-dokumen

Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

- *) Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.