**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA BANJAR**

**Artikel**



**Disusun Oleh :**

**HENDRA SUTENDI**

**NPM : 168010044**

**KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2019**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI**

**TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA**

**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

**KOTA BANJAR**

**HENDRA SUTENDI**

**NPM : 168010044**

**KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

# ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar yang belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh belum terciptanya Kompetensi Pegawaisecara optimal terhadap kinerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar melalui dimensi-dimensi Kompetensi Pegawai.

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode survey deskripttif analisis yang menggambarkan fenomena sosial yang sedang terjadi dengan meneliti hubungan antara variabel Kompetensi Pegawai (variabel bebas) yang disimbolkan dengan X dengan variabel Kinerja Pegawai (variabel terikat) yang disimbolkan dengan Y. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif melalui penggunaan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya dampak variabel Kompetensi Pegawai (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar, baik secara simultan maupun secara parsial.

Secara simultan mengungkapkan bahwa variabel Kompetensi Pegawai secara empirik telah memberikan pengaruh sangat besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai (88,1%). Artinya Kompetensi Pegawai pengaruhnya sangat dominan dan dapat menentukan tercapainya kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendeteksi beberapa variabel lain yang tidak diteliti (ε) yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar sebesar 11,9%.

Kompetensi Pegawai secara parsial telah mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian secara empirik yang menggambarkan bahwa variabel Kompetensi Pegawai yang diukur melalui dimensi *Task Skills* (23,1%), dimensi *Task Management Skills* (24,5%), dimensi *Contingency Management Skills* (19,8%), dimensi *Job Role EnvironmentSkils* (8,7%) dan dimensi *Transfer skils*(12,0%)berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar, namun secara operasional belum sepenuhnya berjalan optimal, sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa perlu adanya upaya kongkrit dan sistematis oleh pemimpin dalam hal ini Kepala Dinas dalam melaksanakan Kompetensi Pegawaidengan bidang-bidang kerja yang diarahkan pada peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar agar tujuan institusi berjalan secara optimal.

*ABSTRACT*

*The underlying question in this research is Employee Performance Development Planning Agency Banjar is not optimal. This is caused by the creation of Competence Employees not optimally on the performance of the employees of the Regional Development Planning Agency Banjar through Employee Competency dimensions.*

*The method used in this study is a survey method deskripttif analysis that describes the social phenomenon that is going to examine the relationship between variables Employee Competence (independent variables) symbolized by X with variable employee performance (the dependent variable) symbolized by Y. This research using quantitative analysis techniques through the use of path analysis method (path analysis) which is intended to determine the magnitude of the impact of Employee Competency variable (X) to variable Employee performance (Y) in Regional Development Planning Agency Banjar, either simultaneously or partially.*

*Simultaneously revealed that variables empirically Employee Competency has a very large and significant influence on employee performance (73.1%). That is a very dominant influence Employee Competency and can determine the achievement of the performance of employees in Regional Development Planning Agency Banjar. Based on the results of the study, researchers detected several other variables not studied (*ε*) which influence the performance of employees in Regional Development Planning Agency Banjar of 26.9%.*

*Employee Competency partially have influence on the performance of the staff of the Regional Development Planning Agency Banjar. This is reflected in the results of empirical research which illustrates that the Employee Competency variables measured by the dimension of the Task Skills (-10.0%), the dimensions of Task Management Skills (41.3%), the dimensions of Contingency Management Skills (4.2%), dimensions job Role Environment skils (19.6%) and skils Transfer dimension (18.1%) significantly influence employee performance Regional Development Planning Agency Banjar, but operationally not been fully optimized, so the implications for the performance of employees.*

*The conclusion of this study is that the need for concrete and systematic effort by leaders in this case the Head of Department in carrying out Competence Employees with work areas aimed at improving employee performance in Regional Development Planning Agency Banjar that the goals of the institution running optimally.*

**DAFTAR PUSTAKA**

Al-Rasid, Harun. 1994. ***Analisis Jalur (Path Analysis) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal.*** Bandung LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.

Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. ***Administrasi dan Manajemen.*** Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dharma, Agus. 1998. ***Manajemen Prestasi Kerja.*** Jakarta: Rajawali.

Handayaningrat, Soewarno. 1995. ***Ilmu Administrasi Dan Manajemen.*** Jakarta: Balai Pustaka.

Harits, Benyamin. 2002. ***Paradigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator Publik.*** Bandung: Insani Press.

. 2005. *Teori* ***Organisasi.*** *Jilid 1, 2 dan 3.* Bandung: Insani Press.

Haryanto. 2009. ***Rasulullah Way*** *of* ***Managing People: Seni Mengelola Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: KHALIFA (Pustaka Al-Kautsar Group).

Hasibuan, S.P. 1990. ***Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah.*** Jakarta: Gunung Agung.

. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Bumi Aksara.

Iskandar. 2001. ***Metode Penelitian Survey.*** Jakarta: Gramedia

Kristiadi, J.R. 1994. ***Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah.*** Jakarta: Gramedia.

Mahmudi. 2007. ***Manajemen Kinerja Sektor Publik.*** Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Mahsun, Mohammad. 2009. ***Pengukuran Kinerja Sektor Publik.*** Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Malthis, Robert L. and John H. Jackson. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Terjemahan Jimmi Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. 2009. ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.*** Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nainggolan, H. 1987. ***Pembinaan Pegawai*** *Negeri Sipil.* Jakarta: PT Perica.

Nazir, Mohammad. 1985. ***Metode Penelitian****.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Putra, Fadillah. 2001. ***Paradigma Kritis dalam Studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan dan Ruang Partisipasi Masyarakat dalam Proses Kebijakan Publik.*** Surabaya: Pustaka Pelajar.

Rivai Veithzal. 2009. ***Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Islami).*** Jakarta: PT. Rajagrafindo Pesrsada.

Sedarmayanti. 2001. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.*** Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 1994. ***Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi.*** Jakarta: Gunung Agung.

Silalahi. 1989. ***Sistem Administrasi Pemerintahan.*** Jakarta: Bina Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. ***Metode Penelitian Survai.*** Jakarta: LP3ES.

Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. ***Competence at Work: Models for Superior Performance.*** New York: John Wily & Sons.

Suharto, Edi. 2010. **Analisis Kebijakan Publik. Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial.** Bandung : Alfabeta.

Suganda. Dann, 1995. ***Kapita Selekta Administrasi dan Pendapat Para Pakar****,* Jakarta: Arcan.

Sugiono. 1992. ***Metoda Penelitian Administrasi.*** Bandung Alfabeta.

Suradinata, Ermaya. 1993. ***Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan.* Bandung:** Mandar Maju.

Sutopo., dan Sugiyanto*.* 2001*.****Analisis Kebijakan Publik***. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI

Ulrich, Dave. 1997. ***Intelectual Capital*** *=* ***Competence*** *x* ***Commitment.*** Sloan Management Review, Winter.

Usmara, A. 2002. ***Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta: Amara Books.

Winarno, Budi. 2002. ***Teori dan Proses Kebijakan Publik.*** Yogyakarta: MedPress.

**Dokumen-dokumen**

Peraturan Walikota Banjar Nomor 30 Tahun 2016 Tentang **Tugas Pokok, Fungsi, Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar**

Musoddiki, Diki. 2007. ***Pengaruh Penggerakan Terhadap Kinerja Pegawaipada Seksi Tempat Penimbunan Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe****A3* ***Bandung.*** Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi ProgramPascasarjana Unpas Bandung.

Pranata, Asep Whidayat. 2010. ***Pengaruh Kompetensi Pimpinan TerhadapKinerja Pegawai Pejabat Struktural pada Sekolah Menengah Pertama(SMP) Negeri*** *27* ***Bandung.*** Tesis. Program Magister Ilmu AdministrasiProgram Pascasarjana Unpas Bandung.