**ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**PADA DINAS SOSIAL KOTA BANDUNG**

**Hasriana NPM : 188010056**

**Mahasiswa Program Magister Administrasi Dan Kebijakan Publik**

**Pascasarjana Universitas Pasundan**

**ABSTRAK**

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung belum berjalan secara optimal. Hal ini diduga disebabkan belum dijalankannya profesionalisme pegawai oleh Kepala Dinas Sosial Kota Bandung secara opimal

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis. Metode ini bersifat menggambarkan suatu keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilaksanakan, serta bagaimana hubungannya. Data yang ditetapkan dianalisis dan dibandingkan dengan teori yang ada serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulannya. Adapun variabel penelitiannya adalah profesionalisme pegawai sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Desain penelitiannya menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, kemudian membuat pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitian, pemilihan teori, rumusan hipotesis, metode penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis dan kesimpulan yang diharapkan.

Secara simultan menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai berpengaruh sangat besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung sebesar 82,6 %. Artinya profesionalisme pegawai sangat dominan dan dapat sangat menentukan terhadap tercapainya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung. Disamping itu berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung, ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh profesionalisme pegawai semata akan tetapi ada variabel lain yang juga ikut mempengaruhi dan menentukan antara lain perilaku birokrasi dan kompetensi pegawai sebesar 17,4 %

Secara parsial profesionalisme pegawai yang terbangun dari enam karakteristik, yaitu harus ahli, mampu mandiri, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukan bahwa dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan klien (masyarakat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung. Secara empirik menggambarkan bahwa profesionalisme pegawai walaupun telah dilaksanakan berdasarkan karakteristik peofesionalisme pegawai, namun secara operasional masih ada kekurangan atau yang belum berjalan dengan optimal, sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung. Karakteristik harus ahli memiliki pengaruh yang paling besar (20,1%) terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh yang terkecil terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung, adalah karakteristik harus mandiri sebesar 8,7%.

Kata Kunci: Profesionalisme pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai

***ABSTRACT***

*The main problem in this study is the performance of employees at the Bandung Social Service Office has not run optimally. This is thought to be caused by the optimal performance of employee professionalism by the Bandung Head of Social Services*

*The research method used is descriptive analysis. This method is describing a situation that was ongoing at the time the study was carried out, and how it was related. The data set is analyzed and compared with existing theories and existing problems to draw conclusions. The research variables are employee professionalism as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The research design describes various variables to be studied, then makes an influence between one variable against other variables, so that it will be easy to formulate research problems, theory selection, hypothesis formulation, research methods, research instruments, analytical techniques and expected conclusions.*

*Simultaneously shows that the professionalism of employees has a very large and significant effect on the performance of employees of the Social Service Office in Bandung by 82.6%. This means that employee professionalism is very dominant and can greatly determine the achievement of employee performance at the Bandung Social Service. Besides that based on the results of research that the performance of Bandung City Social Service employees, apparently not only influenced by employee professionalism but there are other variables that also influence and determine, among others, bureaucratic behavior and employee competence by 17.4%*

*Partially professionalism of employees that is built from six characteristics, namely must be experts, able to be independent, responsible for work, able to show themselves as professionals, uphold the professional ethics and maintain good relations with clients (the public) have a positive and significant impact on the performance of Social Service employees Bandung. Empirically illustrate that employee professionalism even though it has been implemented based on the characteristics of employee professionalism, but operationally there are still shortcomings or are not running optimally, so that it has implications for the performance of employees of the Social Service Office in Bandung. The characteristics of experts must have the greatest influence (20.1%) on employee performance. While the smallest influence on the performance of Bandung City Social Service employees, is the characteristic must be independent by 8.7%.*

*Keywords: Employee professionalism can improve employee performance*

**A. PENDAHULUAN**

Meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung, senantiasa memperhatikan faktor-faktor disiplin kerja dan mendorong pegawai bekerja dengan baik, salah satunya yaitu memperhatikan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan kinerja pegawai maka pegawai dalam bekerja akan senantiasa berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Kegagalan pembangunan dan proses marginalisasi yang terjadi di wilayah pedesaan, bukan saja telah terbukti menimbulkan derasnya migrasi penduduk yang berlebihan di wilayah kota, tetapi juga setumpuk masalah sosial yang menyertainya.

Dalam lima tahun terakhir, Kota Bandung bukan saja diserbu arus migrasi yang terus meningkat dari waktu ke waktu, tetapi di saat yang sama juga memicu munculnya berbagai permasalahan kota, seperti PKL (Pedagang Kaki Lima), permukiman kumuh, gelandangan, pengemis, tuna wisma, anak jalanan, PSK (Pekerja Seks Komersial), dan lain-lain sebagainya. Yang namanya PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial), alih-alih jumlahnya makin menurun, di lapangan yang terjadi justru perkembangannya tampak makin mencemaskan.

Misalnya, anak balita terlantar, anak terlantar, anak cacat, wanita rawan sosial ekonomi, lanjut usia terlantar, dan penyandang cacat jumlahnya masih ribuan orang.

Dinas Sosial Kota Bandung sebagai salah satu dinas/instansi yang ada di Kota Bandung, merupakan bagian integral dari implementasi Undang-undang Nomor 12 tahun 2008 tersebut. Salah satu hal yang menjadi perhatian dalam program pembangunan adalah peningkatan kualitas sumber daya serta peningkatan kinerja aparat pemerintah yang diimplementasikan dalam bentuk meningkatkan motivasi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan. Untuk dapat mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat, maka suatu unit organisasi pelayanan publik harus memilki profesionalisme yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja

pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara dilapangan terhadap pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung, menemukan dimana kinerja pegawainya masih belum berjalan secara optimal, hal ini terlihat dari indikator masalah sebagai berikut :

Kualitas kerja dilihat dari indikator ketepatan waktu dalam bekerja belum efektif. Contoh pegawai pada Subbag Keuangan dan Program Dinas Sosial Kota Bandung dalam pelaporan pelaksanaan lingkup kegiatan pengelolaan administrasi keuangan dan program kerja Dinas masih ada keterlambatan seharusnya selesai pada akhir bulan, kenyataanya masih sering terjadi pada awal bulan. Hal ini akan berakibat kepada terhambatnya penyusunan program kerja pada bulan berikutnya

Keandalan pegawai dalam bekerja dilihat dari indikator inisiatif pegawai dalam berkerja masih rendah. Contoh pegawai pada Seksi Pelayanan Sosial dan Bantuan Korban Bencana dalam penyusunan petunjuk teknis lingkup pelayanan sosial dan bantuan korban bencana sering menunggu petunjuk pimpinan. Kesan seperti ini pegawai kurang ada inisiatif dalam melaksnakan tugasnya, sehingga mengganggu terhadap penyelesaian pekerjaannya.

**B. Kerangka Berpikir**

Seseorang profesional hal-hal yang biasa dapat berubah menjadi luar biasa
karena ia terdidik untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan khusus
(*special knowledge*) yang diperolehnya melalui pendidikan formal dan pengalaman.
Oleh karena itu seseorang yang profesional menurut Pamudji (1994:22) sebagai
berikut :

Seseorang yang tergolong profesional, yang berarti memiliki atau
dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan
(pekerjaan) diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan
keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih
baik mutunya, lebih cepatnya prosesnya, mungkin lebih bervariasi,
yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada warga masyarakat.

Pendapat tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang yang
profesional mereka yang memiliki kemampuan keahlian dan keterampilan yang
dapat menjamin kondisi yang terbaik terhadap pelaksanaan dan pekerjaannya.
Rasyid (1997:103) menyatakan bahwa : “Seseorang pamong praja yang profesional 44 dan responsif tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi, di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya”.
Dari pendapat tersebut, jelas bahwa seseorang yang profesional pada dasarnya
adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental yang
terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan
pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak.

Maister (1998:23) bahwa “Profesionalisme adalah masalah sikap bukan seperangkat kompetensi”. Seorang profesional sejati adalah seorang teknisi yang peduli. Lebih jauh Sobandi (2002:64) menegaskan bahwa : “Profesionalisme bagi seorang pegawai adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi dari pegawai”. Lebih jauh Sobandi (2002:64) mengemukakan bahwa ada enam karakteristik dari profesionalisme pegawai yaitu :

1. Harus ahli (*expertise*)

2. Mampu mandiri (*autonomy*)

3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

4. Mampu menunjukan bahwa dirinya sebagai profesional

5. Memegang teguh etika profesinya (*ethics*)

6. Memelihara hubungan baik dengan pihak lain (masyarakat)

Karakteristik dari profesionalisme pegawai tersebut di atas dapat memberikan keberhasilan ke arah pencapaian tujuan organisasi sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang oftimal. Profesionalisme pegawai dimaksudkan tidak lain adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan yang berkaitan satu-sama lain sehingga menunjukkan adanya perbuatan dan pekerjaannya dalam rangka pencapaian kinerja kearah penyelesaian tujuan organisasi. Lebih jauh Sedarmayanti (2001:50) mengatakan bahwa :

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas
karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha
untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu
organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kinerja mempunyai hubungan erat
dengan masalah hasil kerja karena merupakan indikator dalam upaya pencapaian
tujuan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal agar dapat
memperoleh hasil yang di inginkan maka diperlukan ukuran-ukuran yang dapat
menilai tingkat kinerja pegawai. Schermerhorn dalam Winardi (2001:72),
mengemukakan faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja adalah : “(1) Kapasitas
Kerja (*individual attributes*), (2) Kemauan yang dikerahkan (*work effort*), (3)
Dukungan Organisasi (*organization support*)”. Kemudian Moon (1993:5)
mengemukakan faktor-faktor yang menentukan kinerja yaitu antara lain : “(1) *Skill*;

(2) *Knowledge*; (3) *Resource*; (4) *Quality*”. Beberapa pendapat tersebut di atas,
maka peneliti mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2004:75) yang
dapat diidentifikasikan ke dalam empat dimensi, yaitu : “(1) Kualitas; (2) Kuantitas;

(3) Sikap dan (4) Kehandalan”.

Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan prinsip-prinsip kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

2. *Promptness* (Ketepatan Waktu)

3. *Initiative* (Inisiatif)

4. *Capability* (Kemampuan)

5. *Communication* (Komunikasi)

Prinsip-prinsip kinerja pegawai tersebut merupakan rangkaian yang tidak
terpisahkan di dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Keterkaitan
antara profesionalisme pegawai dengan kinerja pegawai dikatakan Sobandi (2002:65) adalah “Profesionalisme atas dasar pengetahuan dan pengalaman serta
keterampilan yang diperlukan guna melakukan tugas dan pekerjaan yang menjadi
tanggung jawabnya agar mencapai kinerja pegawai yang tinggi”. Sumber daya
manusia berkaitannya dengan kinerja pegawai yang dilakukan organisasi untuk
mencapai suatu tingkat hasil atau sasaran yang diharapkan organisasi. Dengan kata
lain bagaimana mengerjakan sesuatu dengan lebih baik dan bekerja lebih cerdik,
tidak semata-mata lebih keras.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan pada paradigma pemikiran penelitian di bawah ini.



**C. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis utama sebagai berikut :

1. Profesionalisme pegawai besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.
2. Profesionalisme pegawai diukur melalui harus ahli, mampu mandiri, bertanggung jawab, mampu menunjukan dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan pihak lain besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung.

**D. Hasil penelitian**

Pada Bab 4 ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel kompetensi pegawai sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan produktivitas kerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel kompetensi pegawai yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi kasus pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

 Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung, dengan keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 99 orang diambil sebagai responden. Selanjutnya kepada responden tersebut di ajukan pernyataan-pernyataan dalam angket yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel kompetensi pegawai dan variabel produktivitas kerja 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. Alternatif tersebut diberi skor dari 5 sampai 1 untuk pernyataan yang positif dan skor 1 sampai 5 untuk pernyataan yang negatif.

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

 Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrumen sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauh mana instrumen yang digunakan telah sahih untuk mengukur variabel, dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat hubungan antara atasan dan bawahan instrumen penelitian.

**Uji Validitas**

 Angket penelitian disusun dalam dua kelompok sesuai dengan banyaknya variabel penelitian. Jumlah item keseluruhan adalah 18 item pernyataan. Angket yang digunakan dalam mengukur variabel, terdiri dari variabel kompetensi (X) yang dibagi menjadi empat komponen, yaitu sikap (X1), pengetahuan (X2) dan keterampilan (X3). Sebagai variabel terikatnya yaitu variabel produktivitas kerja pegawai (Y) yang dilihat dari tiga faktor, yaitu faktor pelatihan (Y1), mental dan kemampuan fisik karyawan (Y2) dan hubungan antara atasan dan bawahan (Y3). Semua pernyataan angket diukur dalam skala ordinal dan disusun dalam bentuk skala Likert.

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 jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

 Sebuah instrumen dapat dikatakan sahih apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel kompetensi dan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1998:160). Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson.* (Soepono dalam Iskandar, 2004:65) sebagai berikut :

* 1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menetukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut :



* 1. Kaidah Keputusan

Nilai rhitung kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas sebesar n-2. Kaidah keputusan sebagai berikut :

a. Jika rhitung > rtabel maka alat ukur yang digunakan valid

b. Jika rhitung ≤ rtabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid

 Untuk menguji validitas setiap item maka skor-skor yang ada padaitem yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagal Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dan validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada komponen. Hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi pegawai (X) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **Item** | **R** | **r tabel** | **Keputusan** |
| 1 | 0.548 | 0.202 | Valid |
| 2 | 0.697 | 0.202 | Valid |
| 3 | 0.808 | 0.202 | Valid |
| 4 | 0.698 | 0.202 | Valid |
| 5 | 0.655 | 0.202 | Valid |
| 6 | 0.833 | 0.202 | Valid |
| 7 | 0.843 | 0.202 | Valid |
| 8 | 0.606 | 0.202 | Valid |
| 9 | 0.621 | 0.202 | Valid |

 **Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018**

 Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk Variabel Kompetensimenunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Uji validitas untuk variabel Y

**E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh
profesionalisme pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung,
maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai
berikut:

1. Secara simultan menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai berpengaruh sangat besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung. Artinya profesionalisme pegawai sangat dominan dan dapat sangat menentukan terhadap tercapainya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung. Disamping itu berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung, ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh profesionalisme pegawai semata akan tetapi ada variabel lain yang juga ikut mempengaruhi dan menentukan antara lain perilaku birokrasi dan kompetensi pegawai.
2. Secara parsial profesionalisme pegawai yang terbangun dari enam karakteristik, yaitu harus ahli, mampu mandiri, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukan bahwa dirinya sebagai profesional, memegang teguh etika profesinya dan memelihara hubungan baik dengan klien (masyarakat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung,. Secara empirik menggambarkan bahwa profesionalisme pegawai walaupun telah dilaksanakan berdasarkan karakteristik peofesionalisme pegawai, namun secara operasional masih ada kekurangan atau yang belum berjalan dengan optimal, sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung. Karakteristik harus ahli memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh yang terkecil terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung, adalah karakteristik harus mandiri.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti dapat menyampaikan saran-saran penelitian yang diharapkan dapat menjadi rekomendasi, baik dalam konteks pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai kontribusi bagi perbaikan konsep profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung,. Adapun saran yang dimaksud antara lain :

Saran Akademik

Disarankan kepada peneliti lain untk melakukan penelitian lanjutan tentang
fenomena belum optimalnya profesionalisme pegawai terhadap kinerja pegawai,
khususnya ditinjau dari perspektif ilmu administrasi publik. Fenomena tersebut
diperkuat oleh adanya variabel lain yang tidak diteliti di luar dari variabel
profesionalisme pegawai pada penelitian ini, namun mempengaruhi kinerja
pegawai. Variabel ini dapat dijadikan bahan penelitian lanjutan dalam konteks
locus yang berbeda, antara lain perilaku birokrasi dan kompetensi pegawai

Saran Praktis

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Sosial Kota Bandung Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung,, maka sebaiknya karakteristik profesionalissme pegawai lebih dioptimalkan oleh Kepala Dinas, agar kinerja oegawai yang dilakukan selama ini dapat terlaksana sesuai dengan tujuan atau rencana yang telah ditentukan. Disamping itu pula agar tujuan benar-benar dapat terwujud atau diterjemahkan dalam kegiatan organisasi secara komprehensif.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Sosial Kota Bandung sebaiknya dapat melaksanakan karakteristik harus mandiri. Karena kemandirian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.. Langkah nyata yang dapat dilaksanakan adalah dengan bekerja tidak terlalu banyak mengandalkan pada orang lain disamping itu juga pegawai pada Dinas Sosial harus mempunyai pendirian yang tangguh dalammelaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

F. DAFTAR PUSTAKA

Almasdi, Suit Yusuf. 1996. Aspek Sikap Mental Dalam MSDM. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Atmosudirdjo, Prayudi. 1983. Manajemen Pemerintahan. Jakarta : Erlangga
Danim. 1997. Teori Kebijakan Publik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Davis, Keith. 1985. Human Behavior at Work : *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.

Dharma, Agus. 2001. Manajemen Supervisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Gibson. 1993. Organisasi dan Manajemen. Jakarta : CV. Haji Masagung.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yoyakarta : Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Handayaningrat. Soewarno. 1996. Ilmu Administrasi Dan Manajemen. Jakarta : Balai Pustaka.

Hasibuan, Malayu S. P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-6. Jakarta : Erlangga.

Henry, Nicholas. 1995. Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik.

Terjemahan Luciana D. Lontoh. PT. Raja Garfindo Persada. Jakarta

Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1994. Manajemen Perilaku Organisasi

Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. (terjemahan). Jakarta : Erlangga Edisi Keempat.

Islamy, Irfan. 2001. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebujakan Negara. Jakarta : Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 1996. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi

Keempat. Yogyakarta : BPFE.

Kisdarto. 2002. Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya. Yogyakarta : Penerbit Andi.

LAN-RI, 1999. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia, Jilid I dan II, Jakarta : Gunung Agung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bandung : Rosdakarya.

Maister, David. H. 1998. Profesionalisme Sejati. Jakarta : Gramedia Pustaka

Utama.

Martodidjo, S Haryo. 1998. Pengembangan Wilayah Terpadu Ditinjau Dari Aspek
 Sosial Ekonomi Dan Budaya: Study Kasus Desa Ampelgading Dan Desa
 Sitiarjo. Malang : [Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia](http://pustaka2.ristek.go.id/katalog/index.php/searchkatalog/byGroup/institution/Lembaga%20Ilmu%20Pengetahuan%20Indonesia).

Moenir, H.A.S. 2002. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta : PT.
 Bumi Aksara.

Mustopadidjadja. 1998. Perkembangan dan Penerapan Studi Kebijakan. Jakarta:
 LAN.

Nigro, Felix A. and Nigro, Lloyd G. 1977. *Modern Public Administration.* California : Harper and Row.

Nitisemito, Alex S., 1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya

Manusia), Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pamudji, S. 1994. Profesionalisme Aparatur Negara dalam Meningkatkan

Pelayanan Publik. Jakarta : IIP.

Pamungkas, Bambang. 1996. Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Aplikasi.
 Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Pareek, Udai. 1991. Perilaku Organisasi, Pedoman Ke Arak Pemahaman Proses
 Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja, Jakarta : Pustaka
 Binaman Pressindo.

Pfiffner, John Mc Donald. 1975. *Principles of Public Administration*. California :
 Ronald Press.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.

Presthus, Robert Vance. 1975. *Public Administration. University of Michigan*.
 Ronald Press, Co.

Ranupandojo, Heidjrachman. Husnan, Suad 1989. Manajemen Personalia. Jakarta :
 PT. Bumi Aksara.

Rasul, Sjahruddin. 2000. Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Pada Instansi

Pemerintah. Jakarta : Tim BPKP.

Rasyid, Ryaas. 1997. Kualitas Profesional Pamong Praja Yang Responsif. Jakarta : IIP.

Robbins, Stephen P. 1995. Teori Organisasi, Strucktur, Desain & Aplikasi.
 Edisi 3. Cetakan Pertama AM Bahasa : Jusuf Udaya, Lic, Ec, Jakarta:
 Arcan.

Sanjaya, Wina. 1996. Strategi Profesionalisme. Jakarta : Kencana Prenada Media
 Group.

Schermerhorn, John, R. 2001. *Management. Seventh Edition*. Unites States of
 America : John Willey and Sons, Inc.

Siagian, Sondang P. 1997. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi.
 Jakarta : CV. Haji Masagung.

Simamora, Henry. 1995. Rekruitmen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : YKPN.

Sedarmayanti. 2001. Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk

Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Bandung : CV. Mandar
Maju.

Sobandi, Baban. 2002. Etika Kebijakan Publik. Jakarta : Mutiara Ilmu.

Soedjadi, FX. 1989. *Organization and Methods* Penunjang Berhasilnya Proses
 Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.

Jamin, Magdalena. 2001 Efektivitas. Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta :
 Erlangga.

Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alpabeta.

Supriatna, Tjahya. 1996. Administrasi Birokrasi dan Pelayanan Publik. Jakarta :
 Nimas Multima.

Suradinata, Ermaya, 2002. Pembaharuan Birokrasi dan Kebijakan Publik,

Peradaban.

The Liang Gie, 1989. Efektivitas Sumbser Daya Manusia. Jakarta : Gunung Agung.

Tjokroamidjojo, Bintoro. 1994. Perencanaan Pembangunan. Jakarta : Gunung

Agung.

Udoji, Chief J.O, 1981. *The African Public Servant As a Public Policy in Africa*.
 Addis Abeba : African Association for Public Administration and
 Management.

Umar, Husein. 2002. Evaluasi Efektivitas Perusahaan. Jakarta : Gramedia Pustraka.

Usman, Moh. Uzer, 1998. Menjadi Guru Profesional, Bandung : PT. Remaja

Rosdakarya.

Wahab, Solichin Abdul. 2001. Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Implementasi
 Kebijakan Negara. Jakarta : Bumi Aksara.

White. Jay. D. 1968. Research in Public *Administration*. Universitas Michigan
 Sage Publications.

Winardi. 2001. Azas-azas Manajemen. Bandung : Alumni.

Wasistiono, Sadu. 2003. Manajemen Pemerintahan Daerah. Bandung : Fokus
 Media.

Wursanto, I.G. 1989. Dasar-Dasar Manajemen Personalia. Jakarta : Pustaka Dian.

Dokumen :

Alfikri,Yulfi. 2015. Analisis Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap

efektivitas kerja pegawai Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung. Bandung : Pascasarjana Universitas Pasundan.

Ihwanudin. 2014. Analisis Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap kinerja
 pegawai Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten
 Subang. Bandung : Pascasarjana Universitas Pasundan.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan Undang-Undang RI
 Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Walikota Bandung No. 475 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok
 Dan Fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Bandung.

Peraturan Daerah Kota Bandung No. 03 Tahun 2014 Tentang Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2014-2018