

## Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Dinas Sosial Kota Makassar

### *Analysis of the Influence of Human Resource Competency on Employee Performance at the Makassar City Social Service Office*

**A. Khaerunnisa\*, Arifuddin Manne, Rafiuddin**

Pogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: andinisaa22@gmail.com

Diterima: 10 Mei 2023 / Disetujui: 30 Agustus 2023

**Abstrak:** Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial Kota Makassar. Penelitian ini jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian pegawai yang telah bekerja di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Total sampel keseluruhan sebanyak 81 responden. Kuesioner disebar secara langsung oleh responden agar hasil penelitian bisa akurat dan tepat. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda dan analisis deskriptif dengan bantuan software SPSS 2022. Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel keahlian memiliki nilai t hitung sebesar 3,027 lebih besar dari t tabel 1,991(3,027 > 1,991) dengan probabilitas tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka H1 diterima. Sedangkan variabel sikap memiliki nilai t hitung sebesar 6,365 lebih besar dari t tabel 1,991(6,362 > 1,991) dengan probabilitas tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka H2 diterima..

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Keahlian, Sikap, Kinerja Pegawai

**Abstract:** The purpose of the study was to determine and analyze the influence of human resource competence (HR) on employee performance at the Makassar City Social Service Office. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The research population is employees who have worked in the Social Service of South Sulawesi Province. The total sample is 81 respondents. The questionnaires were distributed directly by the respondents so that the research results could be accurate and precise. Hypothesis testing using multiple linear analysis and descriptive analysis with the help of SPSS 2022 software. The results of the study said that the skill variable had a t-count value of 3.027 which was greater than t-table 1.991(3.027 > 1.991) with a probability level of significance of 0.003 less than the significant level of 0.05, then H1 was accepted. While the attitude variable has a t-count value of 6.365 which is greater than t-table 1.991(6.362 > 1.991) with a probability level of significance 0.000 less than the significant level of 0.05 then H2 is accepted.

**Keywords:** HR Competencies, Skills, Attitudes, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### A. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis Sumber Daya Manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja pegawai.

Kantor Dinas Sosial Kota Makaassar memiliki tugas pokok dalam merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang sosial yang meliputi kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial, bantuan

dan jaminan kesejahteraan sosial dan bimbingan organisasi dan juga sekaligus membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang sosial yang menjadi kewenangan yang ditugaskan oleh kepala daerah. Dimana jika kita amati terdapat permasalahan pada beberapa kinerja pegawai yang kurang disiplin seperti bolos, telat masuk kantor, telat mengerjakan dan lalai terhadap pekerjaannya dalam mengerjakan pekerjaannya salah satu contohnya pada terhadap permasalahan anak jalanan di Kota Makassar sungguh cukup memperhatikan sebagaimana kutipan dari Harian Ujung Pandang Ekspres (UPEKS) yang menyatakan bahwa Dewan perwakilan rakyat daerah kota Makassar menganggap Dinas sosial telah gagal menangani kasus anak jalanan. Hal ini juga diperkuat dengan statement Ketua komisi DPRD Makassar, Soewarno Sudirman yang menyayangkan kinerja Dinas sosial yang tidak bias mengatasi maraknya anak jalanan yang menghiasi setiap sudut di Kota Makassar.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial Kota Makassar.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Kota Makassar yang bertempat di jalan Arif Rahman Hakim No. 50 Makassar, Kelurahan Ujung Pandang Baru, Kecamatan Tallo Kota Makassar. Responden yang digunakan merupakan pegawai Dinas Sosial Kota Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2022 sampai Mei 2022. Dalam observasi kali ini peneliti menggunakan jenis data yaitu kuantitatif dan juga kualitatif dan juga bersumber dari data primer yaitu berupa hasil kuisioner dan data sekunder yaitu data pegawai Dinas Sosial Kota Makassar. Populasi pada penelitian kali ini adalah seluruh pegawai dari Dinas Sosial Kota Makassar yaitu 81. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Dibawah ini adalah cara matematis:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Jumlah responden yang paling banyak adalah responden perempuan yakni sebanyak 53 orang atau sebesar 65,4%, adapun jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 34,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kota Makassar di dominasi oleh pegawai perempuan. Banyaknya pegawai perempuan dibandingkan pegawai laki laki adalah salah satu penyebabnya karena kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat yang menjadikan perempuan harus bekerja bukan hanya laki laki. Meskipun begitu jumlah sampel perempuan dan laki-laki pada Dinas Sosial Kota Makassar hampir sama. Usia responden paling banyak di dominasi usia antara 20 – 30 tahun sebanyak 38 orang memiliki tingkat presentase 47%. Tingkat kedua tertinggi yakni usia 31 - 40 tahun sebanyak 27 orang memiliki tingkat presentase 33,3 %, tingkat ketiga yaitu usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang memiliki tingkat presentase 12,3%. Tingkat keempat yaitu usia >50 tahun sebanyak 10 orang memiliki tingkat presentase 7,4%. Sedangkan tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini sebagian besar telah menempuh pendidikan SMA sebanyak 12 responden memiliki tingkat presentase 14,9%, pendidikan D-3 sebanyak 3 responden memiliki tingkat presentasi 3,7%, pendidikan S-1 sebanyak 60 responden memiliki tingkat presentase 74,0%, pendidikan S-3 sebanyak 6 responden memiliki tingkat presentasi 7,4% ada dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini yang telah bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 34 responden memiliki tingkat presentase 42 %, masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 29 responden dengan tingkat presentase 35,8 %. Masa kerja >10 tahun sebanyak 18 responden dengan tingkat presentase 22,2 % dalam penelitian ini.

### **Analisis Data**

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas nilai R Square dari model regresi digunakan guna mengetahui seberapa besar kemampuan suatu variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,535. Hal tersebut

menyatakan bahwa 53,5% dimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia. Jadi, sisanya yakni sebesar 46,5% yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil pengujian regresi berganda untuk menunjukkan hasil F hitung yakni sebesar 44,813 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 di mana nilai F hitung (44,813) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,11 yang diperoleh dari  $df_1=3-1=2$  dan  $df_2=81-3=78$ . Jadi keahlian dan sikap secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan persamaan regresi berganda yakni  $Y = 9.482+0.479X_1+0.865 X_2+e$ .

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 9.482 mengindikasikan bahwa variabel independen (kompetensi dan lingkungan) adalah 0 maka kinerja pegawai menjadi sebesar 9.482%
2. Koefisien regresi variabel keahlian ( $X_1$ ) yakni sebesar 0,479 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel keahlian maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,479%.
3. Koefisien regresi variabel sikap ( $X_2$ ) yakni sebesar 0,865 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel keahlian maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yakni sebesar 0,865%.

Hipotesis yang diajukan akan diinterpretasikan berdasarkan hasil uji T atau uji parsial di atas, dengan nilai t tabel yang memiliki sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df= 81 - 3= 78$  sebesar 1,991. Hasil interpretasi dijabarkan sebagai berikut:

1. Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $H_1$ ) bahwa berdasarkan pada table dapat dilihat bahwa variabel keahlian memiliki nilai t hitung sebesar 3,027 lebih besar dari t tabel 1,991 ( $3,027 > 1,991$ ) dengan probabilitas tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keahlian seseorang maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar.
2. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $H_1$ ) bahwa berdasarkan pada table dapat dilihat bahwa variabel keahlian memiliki nilai t hitung sebesar 6,365 lebih besar dari t tabel 1,991 ( $6,362 > 1,991$ ) dengan probabilitas tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap individu maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar karena sikap merupakan point terpenting dalam penilaian kinerja.

### **Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar**

Hasil penelitian menunjukkan keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis tersebut telah diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keahlian yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja maka kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar semakin meningkat. Hasil penelitian dengan kuesioner bahwa pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar mengatakan bahwa mereka mengutamakan sikap kejujuran dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang di miliki, selain itu juga mengembangkan pengetahuan atas pekerjaan yang geluti sehingga pegawai menguasai bidang pekerjaannya yang diberikan oleh atasannya. Pegawai di Dinas Sosial juga mengatakan bahwa mereka berusaha menerapkan sikap profesionalitas dalam menjalankan pekerjaannya dan mencapai target yang diberikan maka dari itu mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar. Keahlian adalah sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan

menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan.

Hal ini didukung oleh penelitian Yona (2018) bahwa keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena adanya keahlian yang dimiliki pegawai maka perusahaan dinilai mampu mensejahterakan karyawannya dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja akan meningkat dengan meningkatnya keahlian karyawan. Keahlian manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal utama yang harus dimaksimalkan didalam sebuah perusahaan.

Tenaga kerja yang memiliki tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga berdampak baik pula bagi perusahaan tersebut. Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan pegawai mengatakan bahwa mereka pula mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja yang telah dibangun dengan baik.

Hal ini sesuai pula dengan penelitian Lestiana dan Suryadi (2021) yang menyatakan bahwa keahlian mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan keahlian kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jadi keahlian menjadi factor terpenting dalam suatu instansi karena tanpa adanya keahlian atau skill yang dimiliki pegawai tujuan instansi tidak akan terwujud sesuai visi dan misi instansi. Keahlian yang cukup akan meningkatkan efisiensi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai keahlian cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki keahlian yang kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, pegawai yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

### **Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar**

Dalam penelitian ini adalah sikap berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa sikap berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis tersebut telah diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja maka kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan semakin meningkat. Dari hasil penelitian ini melalui kuesioner mengatakan bahwa pegawai di Dinas Sosial memiliki sikap kepercayaan diri yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan, artinya mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya. Maka dari itu sikap sangatlah diperlukan dalam membangun lingkungan kerja yang baik. Sikap adalah kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten guna mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sehingga pegawai yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja pegawai secara rasional tinggi pula, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja pegawai secara rasional rendah. Selain itu, menurut hasil kuesioner mengatakan bahwa atasan juga di tuntut untuk memberikan arahan yang baik kepada bawahannya dan tidak membandingkan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya dan memiliki karakter jiwa kepemimpinan dalam tim sehingga terciptanya kinerja dan kerja sama yang baik serta mengedepankan sikap sebagai seorang atasan maupun bawahan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rambe, dkk (2021) yang menyatakan sikap berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik sikap kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, karena sikap kerja merupakan salah satu factor pendorong perilaku seseorang dalam aktivitas organisasi yang bertujuan untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Sikap kerja keyakinan mengandung aspek kognitif, konatif, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk bereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Jadi pegawai yang memiliki kinerja yang baik yakni pegawai yang terlibat aktif dalam menyelesaikan tugas dan memiliki sikap yang baik.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh keahlian berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keahlian yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja maka kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar semakin meningkat. Sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki keahlian maka kinerjanya akan menurun. Pengaruh sikap berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja maka kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Makasar semakin meningkat. sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja pegawai secara rasional rendah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta. Wibowo, 2007.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Fogg, Luthans. 2004. Organizational Behaviour. MC Graw-Hill Book, New York.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya. Yogyakarta.
- Ilmi, Nur, 2021. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULP Panakukang Makassar Selatan. Economics Bosowa.
- Hamali 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Aps (Center for Academic Publishing Service).
- Hariandja, Marihat Tua Efensi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulin dan Nuriana Thoha. 2008. Kompetensi Plus, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. Teori, Desain, kasus dan Penerapan HR dan Organisasi yang dinamis. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. Economics Bosowa 7.001.
- Mangkuprawira, s., dan . A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Kedua Jakarta.
- Malayu P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nur, Muh Miftha Farid. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi
- Rivai, Vietzhal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Grafindo, Jakarta.
- Robbin, S.P. 2007. Psikologi Organisasi. Prenhallindo, Jakarta.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Abadi Bersama Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra. Vol. 3. No. 2.