

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL  
KOTA MAKASSAR**

Diajukan Oleh

A.Khaerunnisa

4520012181



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Dimensi Motivasi Breprestasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.  
Nama Mahasiswa : Nur Sri Wahyuni Mustafa  
Stambuk/NIM : 4520012186  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE., M.Si.,SH.,MH**

**Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si**

**NIDN. 0907077003**

**NIDN. 0905097702**

**Mengetahui dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

**Drs. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si**

**NIDN. 0924126801**

**Ahmad Jumarding, SE., M.M**

**NIDN. 0915119002**

Tanggal Pengesahan : .....

**PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A. Khaerunnisa  
Nim : 4520012181  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota  
Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 3 Agustus 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Khaerunnisa

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
(SDM)  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL  
KOTA MAKASSAR**

Oleh

**A. KHAERUNNISA**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

A. KHAERUNNISA. 2022. Skripsi Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dibimbing oleh Dr. H. A. Arifuddin Manne, SE., M.Si., MH dan Rafiuddin, SE., M.Si.

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**

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES (HR) COMPETENCY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOCIAL OFFICE OF MAKASSAR CITY**

**By:**

**A. KHAERUNNISA**

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business***

***Bosowa University***

**ABSTRACT**

A. KHAERUNNISA. 2022. *Analysis of The Human Resources (HR) Competency On Employee Performance At The Social Office Of Makassar City* guided by Dr.H. A. Arifuddin Manne, SE.,M.Si.,MH and Rafiuddin, SE.,M.Si.

*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.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, serta shalawat serta salam semoga senantiasa selalu rercurahan kepada baginda Rasulullah. SAW yang menjadi suritauladan bagi setiap umat manusia sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR”**

Adapun penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam mencapai gelar sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa Makassar. Sebagai bahan penulisan yang diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi, dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Dalam Menyusun skripsi ini ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan tanggapan dan juga saran yang bersifat membangun dalam penyempurnaan skripsi ini, dan penulis juga berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulisan maupun pembaca.

Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, A. Baharuddin S.Sos., MM dan Dra. A. Halimah, untuk cinta kasihnya dan rasa sabar yang luar biasa telah

merawat dan membersarkan saya serta senantiasa memberikan semangat, dukungan dan doa yang tak henti-hentinya untuk penulis.

2. Pada suami tercinta saya, Ray Aslan Dadi Saputra yang senantiasa memberikan semangat serta dukungan dan doa yang tak henti-hentinya kepada penulis.
3. Segenap keluarga besar penulis yang telah mendoakan serta mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa.
5. Bapak Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Pembimbing I dan Bapak Rafiuddin, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang penuh kesabaran dan tenaga, pikiran dan perhatiannya dan waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi- diskusi yang dilakukan dengan penulis. dalam membantu agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
7. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
8. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Bosowa.
9. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.

Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Adminstrasi.

10. Ibu Aulia Arsyad, S.STP., MSi sebagai Kepala Dinas Sosial Kota Makassar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
11. Teman-teman kelas non regular manajemen dikampus yang tidak bisa saya sebut namanya satu persatu yang telah memberi dorongan serta semangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, Agustus 2022

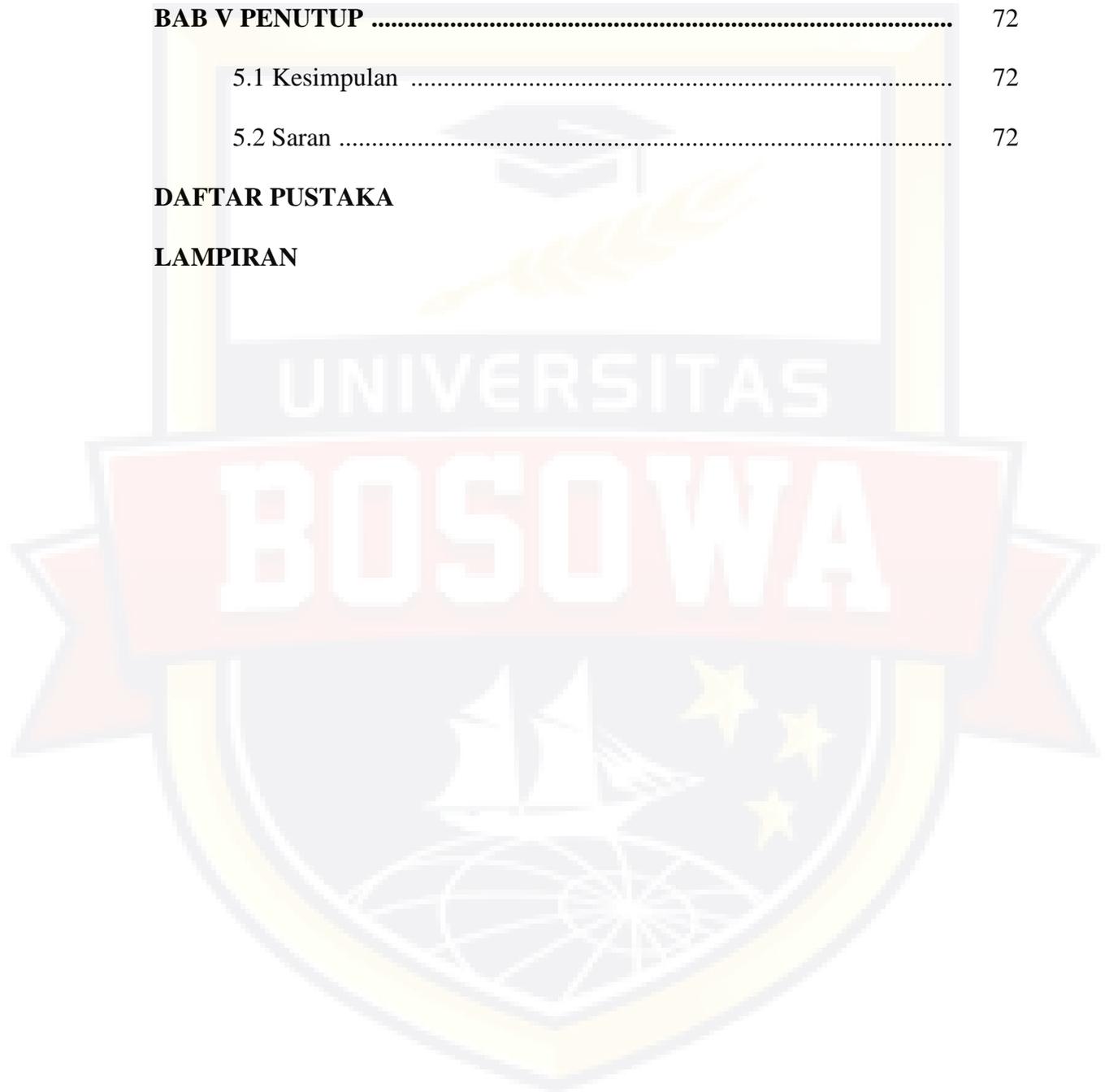
Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.4 Unsur-Unsur Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.5 Macam-macam Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	13

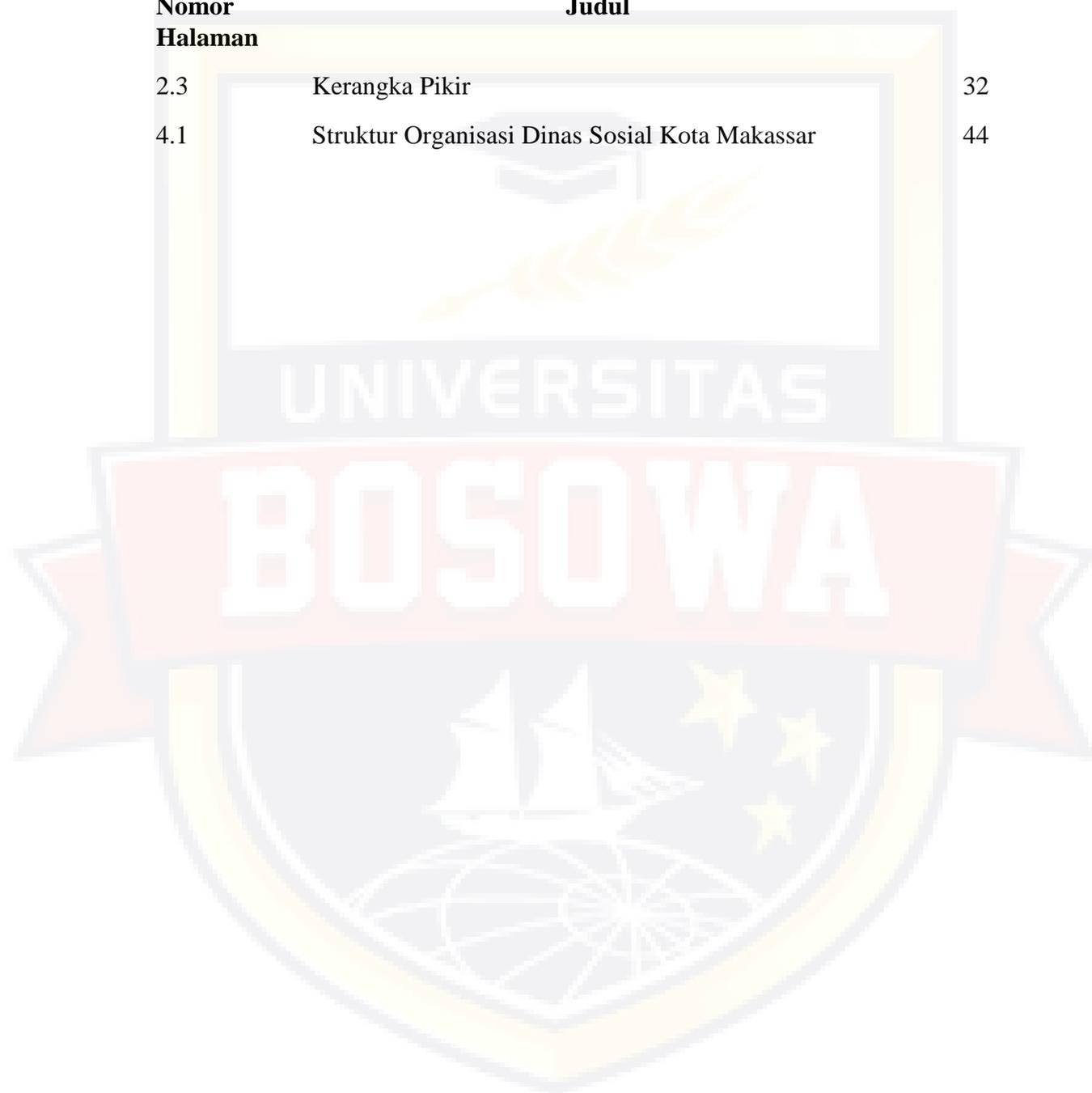
2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber	
Daya Manusia.....	15
2.1.7 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.8 Pengertian Sikap .....	19
2.1.9 Pengertian Keahlian .....	20
2.1.10 Pengertian Kinerja Pegawai	
2.1.11 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	21
2.1.12 Indikator Kinerja Pegawai .....	24
2.1.13 Penilaian Kinerja Pegawai .....	25
2.1.14 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai .....	26
2.2 Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Kerangka Pikir .....	32
2.4 Hipotesis .....	33
<b>III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.3 Populasi dan Sampel .....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.5 Metode Analisis .....	38
3.6 Definisi Oprasional .....	39
<b>IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Penelitian .....	40
4.2 Deskripsi Data .....	57

4.3 Analisis Data .....	60
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



**DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor Halaman</b>	<b>Judul</b>	
2.3	Kerangka Pikir	32
4.1	Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Makassar	44



**DAFTAR TABEL**

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Penelitian Terdahulu	30
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
4.5	Statistik Deskriptif Variabel	60
4.6	Hasil Uji Validasi	62
4.7	Hasil Uji Reabilitas	63
4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
4.9	Hasil Uji Stimulan	65
4.10	Hasil Uji Linear Berganda	65
4.11	Akumulasi Hasil Pengujian Hipotesis	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara yang mempunyai penduduk yang sangat banyak maka dari itu perlunya memanfaatkan era serba digital saat ini, data adalah salah satu alat paling ampuh untuk mengukur, melibatkan, menginformasikan, dan menciptakan peluang untuk setiap individu. Khususnya data penilaian yang berstandar internasional yang dapat diimplementasikan bersama dengan jalur pendidikan bagi calon lulusan maupun angkatan kerja. Dengan adanya kemajuan teknologi tersebut akan membantu dalam memutuskan perlakuan, pengambilan keputusan, dan rencana strategis untuk membangun sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten.

Tidak dapat dipungkiri pada saat ini angkatan kerja dituntut untuk memiliki aspek kemampuan yang sesuai dengan perkembangan global. Selain itu pembangunan sosial juga menentukan berkembang atau tidaknya sebuah negara, dalam kehidupan bernegara pemerintah dan negara akan selalu menginginkan kesejahteraan bagi warga negaranya. Kesejahteraan hidup meliputi berbagai kemudahan dalam memenuhi kebutuhan, dan salah satu kemudahan yang krusial adalah kemudahan ekonomi suatu negara.

Kesejahteraan hidup tersebut diusahakan dengan meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan cara pembangunan sosial, dengan peningkatan taraf hidup masyarakat maka tidak hanya keuntungan ekonomi yang didapatkan melainkan juga dapat mendapat sumber daya manusia yang berkualitas karena adanya kesinambungan antara perkembangan ekonomi dan sosial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 162, Peraturan Pemerintahan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri, Menteri Keuangan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian mempunyai tugas untuk melakukan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari manajemen karier Pegawai Negeri Sipil dan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Sumber daya yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi terhadap instansi kantor karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Perkembangan suatu instansi maupun perusahaan sangatlah bergantung pada individu pada perusahaan tersebut dan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan pada pelaksanaan kegiatan organisasi, maka dari itu diperlukan sumber daya yang kompeten. Kinerja pegawai yang efektif dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya dapat menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai. Agar seluruh pegawai dapat bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan, maka dari itu sangat diperlukannya standar kompetensi sumber daya manusia pada setiap instansi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukung oleh sikap siap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya tersebut.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

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.

Sebagaimana diketahui bahwa yang menjadi faktor utama adalah sumber daya manusia, Yang apabila jika tidak dikelola dengan baik maka dapat mempengaruhi kelancaran kerja pada instansi maupun perusahaan. Adanya

pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik kedepannya.

Maka hubungannya dengan uraian di atas ialah manajemen sumber daya manusia tidak hanya untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia tetapi juga untuk pengembangan sumber daya manusia, dimana fungsi pengembangan pegawai sangatlah penting dikarenakan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan dengan adanya kemampuan dan keterampilan yang baik maka akan memberikan kontribusi yang baik. Begitupun sebaliknya dengan adanya kemampuan maupun keterampilan yang kurang maka akan mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun dan akan memberikan dampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengatasi hal tersebut upaya yang dapat ditempuh sebuah kantor ialah membekali pegawainya dengan pengetahuan maupun keterampilan dengan adanya pelatihan intensif, agar produktivitas kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Jika suatu saat terjadi penurunan kerja pada karyawan, maka perusahaan harus cepat tanggap untuk menganalisis untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang terjadi. Hal ini merupakan tanggung jawab dari pimpinan untuk mengatur mengenai pekerjaan maupun tenaga kerja dalam perusahaan.

Kantor Dinas Sosial Kota Makassar 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 yang saat ini memiliki sebanyak 111 pegawai. Untuk hal tersebut sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang cekatan dan terampil.

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.

Diambilnya Kantor Dinas Sosial Kota Makassar sebagai tempat penelitian sebagaimana yang kita ketahui kewenangan Dinas Sosial makassar adalah pada bidang sosial contohnya yaitu pada kebijakan di bidang rehabilitasi sosial dan jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanggulangan fakir miskin.

Sehubungan dengan hal tersebut penulis berniat untuk meneliti dan membahas tentang pelaksanaan atas kewenangan Dinas Sosial Kota Makassar untuk mengelola tanggung jawabnya untuk menjalankan tugas yang diberikan

oleh kepala daerah pada bidang sosial melalui sumber daya manusia khususnya pada pegawai Dinas Sosial Kota Makassar dengan memilih judul: **“Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Makassar**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar.
2. Apakah sikap berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan tujuan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

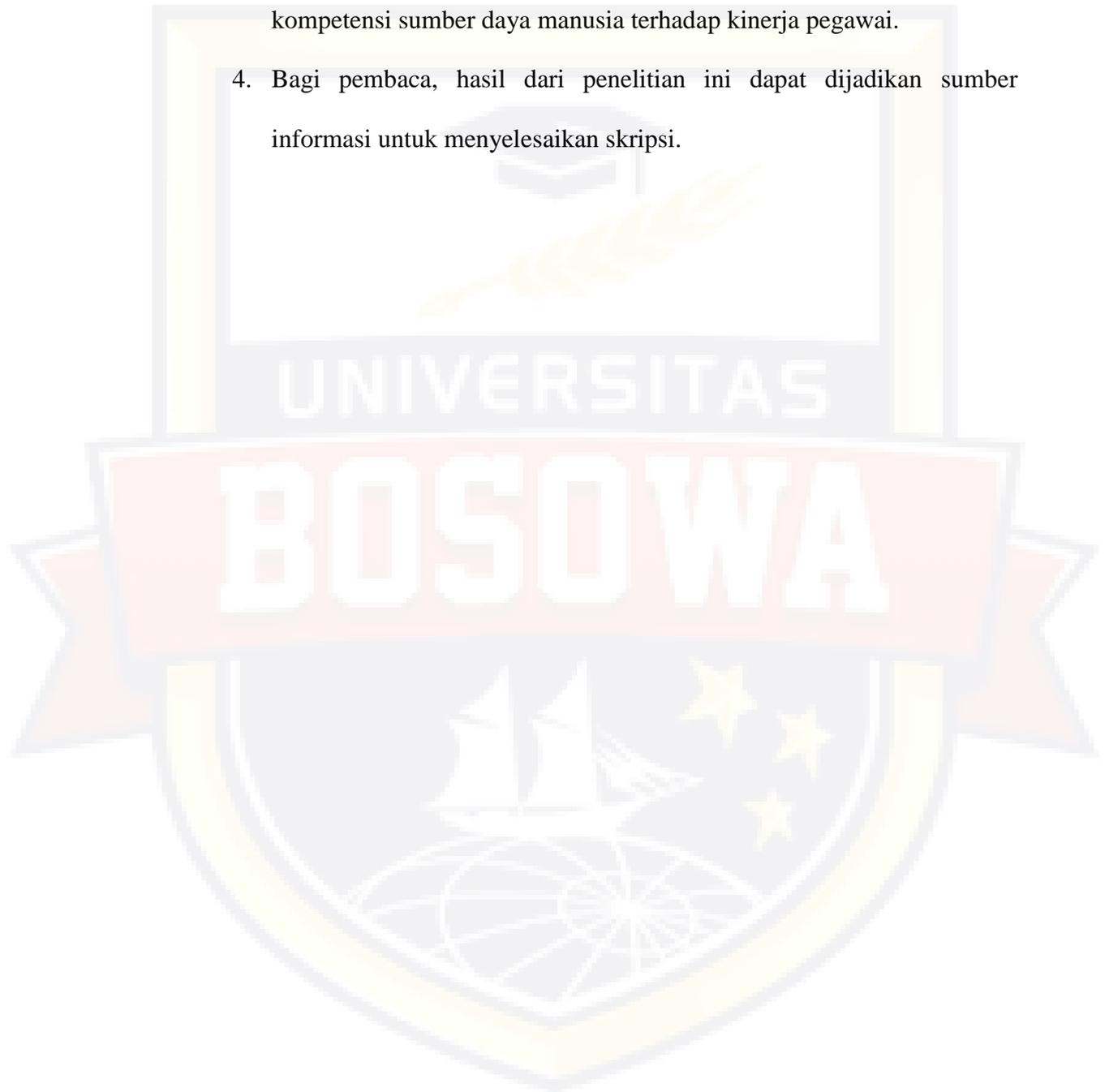
1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar.

### **1.4 Manfaat Penelitian:**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah agar mempunyai manfaat bagi yang membutuhkannya:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan sebagai bahan masukan tentang pengaruh kinerja karyawan terhadap sumber daya manusia pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar.
2. Bagi Akademis, hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan-acuan bagi pihak yang melakukan penelitian terhadap objek penelitian yang sama.

3. Bagi instansi kantor hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan terhadap instansi yang terkait, khususnya mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk menyelesaikan skripsi.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dirawat dengan baik. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan pula kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat ini Kantor dan perusahaan harus lebih extra maupun selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif dan memiliki daya saing yang tinggi. Menurut Hamali (2016:12) “menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut MTE Hariandja (2002: 2) “menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Maka dari itu Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisien organisasi semakin meningkat dengan baik”.

Menurut Hasibuan (2003: 244) menjelaskan bahwa sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

Sumber daya manusia meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu, lebih jelasnya sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya fisiknya. Sumber daya manusia atau manusia sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada saat ini cukup canggih, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang sudah dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan latihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quality* (EQ)

Menurut Hasibuan (2002:10) “menyatakan sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

### **2.1.2 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan karna didalam sebuah perusahaan maupun instansi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) “mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap”.

Menurut Stephen Robbin (2007:38) “menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai

tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”.

Menurut Fogg (2004:90) menyatakan bahwa kompetensi dibagi menjadi 2 yaitu kompetensi dasar (*threshold*) dan Kompetensi pembeda (*differentiating*).

1. Kompetensi dasar (*threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca.
2. Kompetensi pembeda (*differentiating*) adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Dari beberapa pandangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas dan salah satu hal yang harus dimiliki oleh seseorang saat ia terjun didunia kerja artinya kompetensi sendiri adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang pada bidang tertentu, baik dalam segi kemampuan intelektual dan kemampuan inilah yang dimiliki dalam menilai dan memilih seseorang untuk bekerja.

Menurut Mangkunegara (2012:40) “menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu yang berhubungan dengan pengetahuan maupun kemampuan intelektual, *soft skill*, ataupun *hard skill* yang berpengaruh pada kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2.1.3 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yaitu:

- a. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap atau perilaku untuk merespon sesuatu dengan cara tertentu misalnya percaya diri (*self confidence*).
- b. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan oleh seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan adanya tindakan dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan sebuah tindakan.
- c. Bawaan (*self concept*) yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki oleh seseorang pada bidang tertentu ataupun pada area tertentu.
- e. Keterampilan ataupun keahlian (*skill*)

### 2.1.4 Unsur-unsur Kompetensi Sumber Daya Manusia

(Sutrisno, 2012:208) “mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan yaitu”:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan smendasar, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan

banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

2. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan system remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk menggabungkan system remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dari kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam untuk kerja karyawan.

#### **2.1.5 Macam – Macam Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Michael Zwell yang dikutip oleh (Wibowo 2007:93)” memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari”:

a. *Task Achievement* yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *Task Achievement* ditunjukkan oleh:

1. Orientasi pada hasil
2. Mengelola kinerja dan mempengaruhi inisiatif.
3. Efisiensi produksi
4. Fleksibilitas
5. Inovasi
6. Peduli pada kualitas perbaikan berkelanjutan dan keahlian teknis.

b. *Relationship* yaitu kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi, memiliki hubungan kerja yang baik dengan orang lain. Kompetensi ini meliputi:

1. Kerja sama

2. Orientasi pada pelayanan
3. Kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional
4. Membangun hubungan
5. Penyelesaian konflik
6. Perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya

c. *Personal Attribute* yaitu kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Kompetensi ini meliputi:

1. Integritas dan kejujuran
2. Pengembangan diri
3. Ketegasan
4. Kualitas keputusan
5. Manajemen stress
6. Berpikir analitis
7. Berpikir konseptual

d. *Managerial* yaitu kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang kompetensi manajemen

1. Memotivasi
2. Memberdayakan/*empowering*
3. Mengembangkan orang lain.

e. *Leadership* yaitu kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai visi dan tujuan organisasi, Kompetensi ini meliputi:

1. Kepemimpinan Visioner

2. Berpikir strategiss
3. Orientasi kewirausahaan
4. Manajemen perubahan
5. Membangun komintemen organisasi
6. Membantu fokus dan masksud nilai-nilai

### **2.1.6 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Ilmi, Nur. "PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG MAKASSAR SELATAN." *Economics Bosowa* 6.003 (2021: 202-210). Menyatakan bahwa terdapat fenomena-fenomena permasalahan yaitu dari segi kompetensi di suatu perusahaan dan kurangnya hal tersebut agar memahami tugas serta ilmu pengetahuan dan teknologi dan. Penurunan kinerja yang disebabkan bebrapa hal, termasuk budaya organisasi yang masih kurang, penyelesaian tugas, serta belum mengetahui arah tujuan perusahaan yang tertera pada visi dan misi perusahaan.

Michael Zwell dalam Wibowo, (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai keyakin orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak akan kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila

manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak akan meningkatkan usaha dan energy untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan- keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki
3. Pengalaman keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan seseorang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
4. Karakteristik kepribadian dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat juga mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik,

menunjukkan kepedulian interpersonal, kempuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan juga sangat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
6. Isu emosional, merupakan hambatan emosional yang dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut akan membuat kesalahan, menjadi malu, merasa disukai ataupun tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual, adalah kompetensi yang bergantung pada pemikiran yang kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman juga dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.
8. Budaya Organisasi, merupakan budaya organisasi yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
  - a. Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukan dalam organisasi dan tingkat keahliannya mengenai kompetensi
  - b. Sistem pengarahan mengkomunikasikan kepada para pekerja bagaimana organisasi menghrgai kompetensi.

- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiaif, dan juga memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi adalah menyangkut visi dan misi dan juga nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur yang meberikan sebuah informasi kepada karyawan tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada para pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan yang berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin dengan secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### **2.1.7 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Adapun yang menjadi indikator sumber daya manusia menurut Hutapea dan Nuriana, (2008:28) yaitu:

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, Teknik yang baru dalam perusahaan.
3. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan Teknik yang tepat dan benar.

- a. Keterampilan individu meliputi:
  1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  2. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- b. Sikap kerja
  1. Memiliki kemampuan dalam beraktivitas dalam bekerja.
  2. Adanya semangat kerja yang tinggi.
  3. Memiliki kemampuan dalam perencanaan / pengorganisasian.

### **2.1.8 Pengertian Sikap**

Sikap adalah merupakan respon ataupun pernyataan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam melakukan suatu pekerjaan, jasa dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang ataupun jasa-jasa yang dapat dilihat dengan keyakinan bahwa kinerja yang baik berasal dari perasaan, bekerja keras, perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kenneth (2011: 129) “menjelaskan bahwa sikap merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan- harapannya terhadap masa depan”.

Pegawai yang memiliki evaluasi positif terhadap segala sesuatu dilingkungan kerja cenderung kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan dan sebaliknya pegawai yang memiliki evaluasi negatif terhadap segala sesuatu dilingkungan kerjanya cenderung akan merasa kurang puas setelah bekerja dan adanya perasaan sedikit membosankan. Sikap sebagai Tindakan yang akan diambil oleh pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap

dalam bekerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan yang dapat berjalan lancar ataupun tidak, masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaiknya sikap dalam bekerja.

### **2.1.9 Pengertian Keahlian**

Menurut Bambang Wahyudi (2002:33) “keahlian adalah kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keahlian kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu”:

- 1) Keahlian mental seperti Analisa, membuat keputusan, menghal, menghitung.
- 2) Keahlian fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- 3) Keahlian sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato dan menawarkan barang dan lain-lain.

### **2.1.10 Pengertian Kinerja Pegawai**

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja pegawai yang baik juga akan mengikuti hasil yang baik pada perkembangan bisnis perusahaan, sebaliknya jika kinerja pegawai kurang baik juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Hasil dari kinerja pegawai ini dapat dinilai dari berbagai aspek yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dan melaksanakan tanggung jawab

dalam pekerjaannya. Faktor kinerja pegawai juga dapat dilihat dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan dan juga lamanya masa masa kerja pegawai.

Menurut Prabu Mangkunegara (2001:67)” menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Hubeis dan Mangkuprawira (2007:153)”menyatakan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan”.

Menurut Veizal Rivai (2004:309) “menyatakan kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setaip pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Robert. L Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78) “menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai”.

Berdasarkan penegertian diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tuga-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dalam periode maupun waktu tertentu yang sesuai dengan kriteria yang disepakati.

#### **2.1.11 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Didalam dunia kerja, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal ada pula yang berasal dari

eksternalsebuah kantor maupun dari pegawai itu sendiri serta lingkungan sekitar kantor. Jika kinerja baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Nur, Muh Miftha Farid. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar." *Economics Bosowa* 7.001 2021 (225-236). Menyatakan Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam suatu organisasi atau lembaga, tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat terwujud. Menghadapi persaingan saat ini, sebuah perusahaan milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawannya dalam berbagai hal. Hal ini dapat di lihat dari meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dari setiap karyawan. Demikian sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Handoko (2001:193) yaitu:

1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini juga berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjaanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Hal ini juga dapat dilihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

### 3. Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi dimana ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat memberikan dampak mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

### 4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah dapat mempengaruhi kinerja seperti pada tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.

### 5. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

### 6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetpan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok pegawai secara organisasional. Desain pekerjaan ini harus jelas supaya pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas mapun tanggung jawab

yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja ini meliputi kualitas output dan juga kesadaran dalam bekerja.

### **2.1.12 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator penilaian kerja Menurut Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015:41) ada standar pekerjaan yang harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu ataupun kelompok sebagai pernyataan yang menjadi standar pekerjaan, dimana setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda sehingga menuntut pegawai agar memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan setiap pegawai dalam sebuah perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut disuatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar dan kualitas masing-masing dan harus disesuaikan oleh pegawai agar dapat mengerjakan sesuai dengan ketentuan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kualitas yang dibutuhkan pada pekerjaan tersebut.
3. Ketetapan waktu jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas

hasil pekerjaan. 4. Kehadiran adalah tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama 8 jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam pekerjaannya.

5. Kemampuan kerja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin juga harus diselesaikan oleh dua orang karyawan ataupun lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat diperlukan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerjanya yang lain.

#### **2.1.13 Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi seakurat mungkin mengenai kinerja para pegawainya. Penilaian kinerja pegawai ini harus dilakukan dengan benar maka akan memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasa dan para pegawai yang bersangkutan.

1. Kegunaan hasil penilaian kinerja, hasil penilaian prestasi kerja setiap orang akan menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti kenaikan jabatan, alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.
2. Unsur-Unsur penilaian kerja ini dilakukan pada pegawai sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu dan juga tidak luput dari berbagai kelemahan maupun kekurangan.

3. Teknik penilaian kerja masalalu, penilaian yang dilakukan pada serangkain tolak ukur tertentu yang realistic, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang telah ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
4. Kiat melaksanakan penilaian kerja yang berpotensi ke masa mendatang, apabila penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berpresentasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan ini untuk meniti karir agar lebih terbuka lagi. Sedangkan jika penilaian tersebut maka pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
5. Emplikasi proses penilaian, jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif dapat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa penilalian kinerja pegawai merupakann suatu system penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi ataupun yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian ini juga dilakukan untuk membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yasng telah ditetapkan atau membandingkan kinerja antara pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

#### **2.1.14 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2002:59) menyatakan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi

Penilaian hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreativitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terkibat dalam menyusun kebijakan dan dalam situasi manajemen.

6. Tanggung Jawab

Penilaian kesediaan karyawan dan mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pkerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2014:94) menyatakan kinerja pegawai dapat dikatakan baik ataupun dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari sisi kesetiaan pegawai terhadap tugas dan juga tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil kerja pegawai yang baik dapat dilihat dari kualitas maupun juga kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kerja.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kerjasama

Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan pegawai dalam memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Dinilai dari sikap perilaku pegawai , seperti sopan santun, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Dinilai dari kemampuan pegawai dalam berpikir secara orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

10. Kecakapan

Dinilai dari kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelenggarakan bermacam-macam elemen yang terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam bertanggung jawab atas pekerjaan dan juga hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

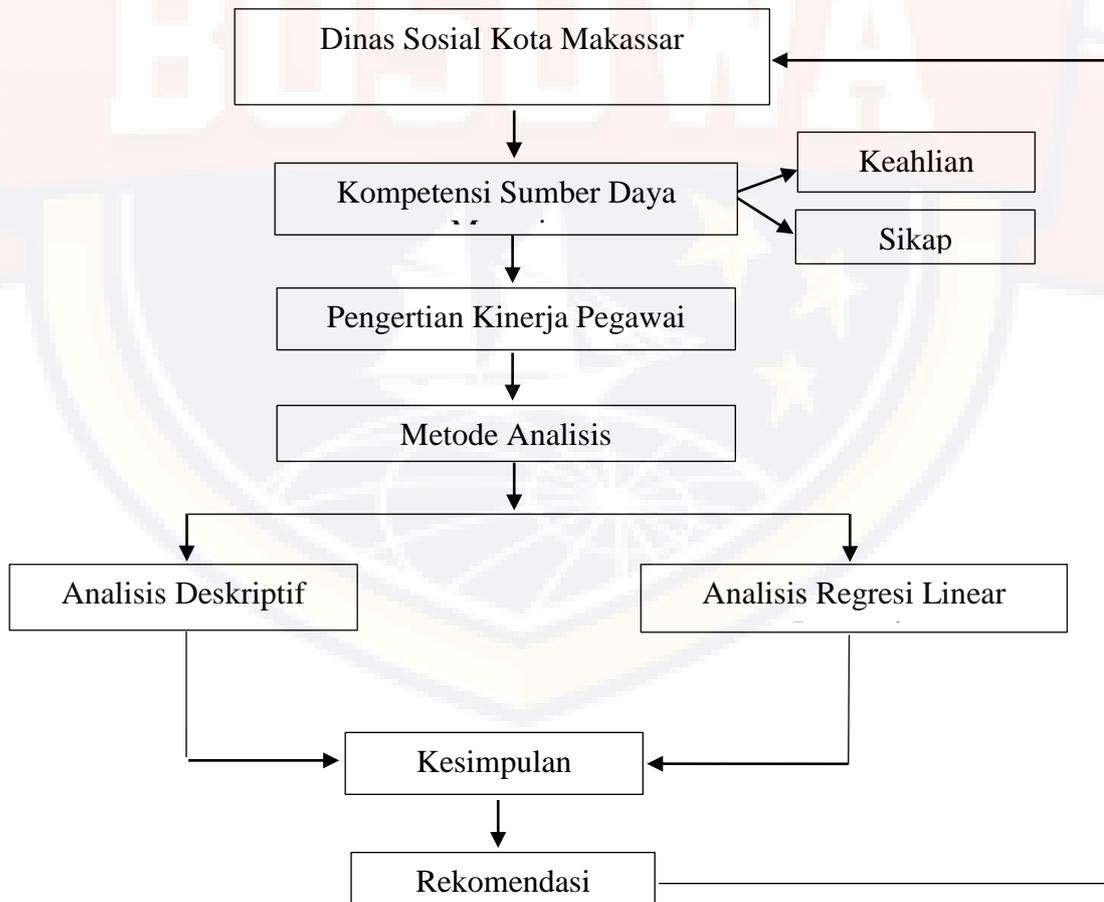
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun penelitian	Judul penelitian	Motode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Engga Mardiana Safa'ah (2019)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan	Wawancara, dekumentasi.	Pengaruh kompetensi karyawan dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi adalah suatu kemampuan untuk mwlakukan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan didukung oleh siap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2	Tiwi Hartanti (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan	Wawancara, Dokumentasi	Peran manajemen sumber daya terbuti dapat berpengaruh secara signifikan

		<p>Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam</p>	<p>terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan naiknya jumlah nasabah dari tahun ketahun dengan penerapan manajemen yang baik.</p>
--	--	---	--

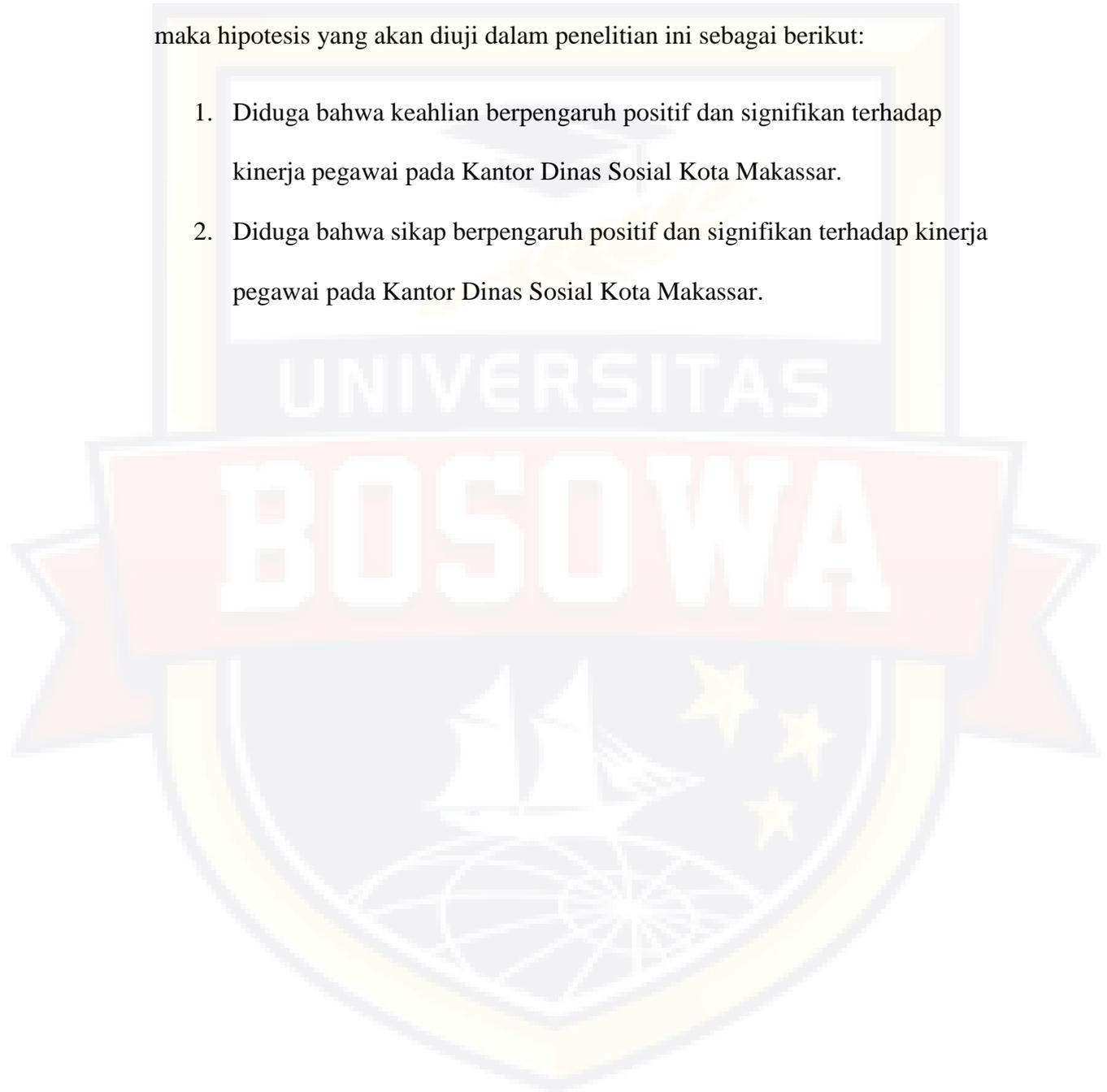
### 2.3 Kerangka Pikir



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut diatas dan tinjauan teori yang sudah dipaparkan, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar.
2. Diduga bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Dinas Sosial Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Arif Rahman Hakim No. 50, Ujung Pandang Baru, Kec. Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90211. Waktu penelitian ini berlangsung selama 2 bulan, mulai dari Mei sampai dengan Juni 2022.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Untuk mendukung penelitian pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar ada beberapa jenis data yang digunakan untuk mengerjakan penelitian sebagai berikut:

##### **3.2.1 Jenis Data**

- a. Data Kualitatif yaitu adalah data yang diperoleh berupa keterangan secara lisan, yang dilakukan oleh kantor antara lain mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar.

“Menurut Sugiyono (2018:334) “menyatakan bahwa data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga lebih mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”.

- b. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atupun bilangan sehingga dapat diolah secara numerik dengan akurat dan juga data yang

menunjang penelitian dan juga data dikumpulkan melalui bantuan kuisisioner pada beberapa pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Makassar.

Menurut Sugiyono (2018:13) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”.

### **3.2.2 Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama objek penelitian. cara yang digunakan dalam mendapatkan data primer yaitu melalui wawancara, survey, dan juga kuisisioner yang diberikan kepada pegawai.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini dan juga yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber lain dan juga data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

“Menurut Arikunto Suharsimi (1998:117) populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen

yang ada di dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, yang ditetapkan dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Makassar sebanyak 111.

## 2. Sampel

“Menurut Sugiyono (2008:118) menjelaskan bahwa sampel memiliki arti suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi”.

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada. Maka dari itu dibentuk sebuah perwakilan populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya sebagian dari jumlah pegawai yakni sebanyak 81 pegawai.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Penelitian Kepustakaan

Melakukan penelitian dengan menggunakan sumber-sumber dan juga informasi dari beberapa buku, maupun jurnal-jurnal ataupun laporan ilmiah sebagai referensi dan literature-literatur yang ditulis oleh para ahli yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Makassar.

## 2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan diperoleh dari:

- a. Kuesioner menurut Sugiyono (2017:142) “merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.
- b. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi melalui informasi dengan subjek penelitian dan dilakukan secara langsung.

Menurut Abdurahman Fathoni (2006:104) Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai, kepada karyawan dan teknik ini dilakukan oleh penulis sebagai langkah awal penelitian.

- c. Dokumentasi menurut Muhammad (2013:152) “mengatakan bahwa dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih actual dan sesuai dengan masalah penelitian”.

Metode dokumentasi ini adalah kumpulan sejumlah besar fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berbentuk surat, catatan harian, cendra mata, laporan artefak dan foto. Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh bukti praktek kerjasama dan lain sebagainya guna menunjang dari data yang diperoleh melalui wawancara.

### 3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Deskriptif

Adapun pengertian dari analisis deskriptif menurut (Sugiono 2009:29) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analisis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil keputusannya.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier berganda adalah model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variable tak bebas/*predictor* ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ). Tujuan dari uji regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variable tak bebas/*response* ( $Y$ ) apabila nilai-nilai variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

“Menurut Sugiyono (2016:192) Analisa regresi linier berganda yaitu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent”.

Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Keahlian

X2 = Sikap

A = Konstanta

E = Standar Error

### 3.6 Definisi Oprasional

Definisi oprasional dari variabel penelitian adalah:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah pengetahuan, sikap, keahlian, kemampuan dan juga karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Kinerja Pegawai adalah hasil dari keseluruhan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dari hasil kinerja yang dapat dicapai oleh kelompok, orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas maupun tanggung jawab dari masing- masing.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Makassar**

Dinas Sosial Kota Makassar yang sebelumnya adalah Kantor Departemen Sosial Kota Makassar didirikan berdasarkan Keputusan Presiden No. 44 Tahun 1974 Tentang Susunan Organisasi Departemen beserta lampiran-lampirannya sebagaimana beberapa kali dirubah, terakhir dengan Keputusan Presiden No. 49 Tahun 1983. Khusus di Indonesia Timur didirikan Departemen Sosial Daerah Sulawesi Selatan yang kemudian berubah menjadi Jawatan Sosial lalu dirubah lagi menjadi kantor Departemen Sosial berdasarkan keputusan Menteri Sosial RI No. 16 Tahun 1984 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Departemen Sosial di Provinsi maupun di kabupaten/Kotamadya. Dan akhirnya menjadi Dinas Sosial Kota Makassar pada tanggal 10 April 2000 yang ditandai dengan pengangkatan dan pelantikan Kepala Dinas Sosial Kota Makassar berdasarkan Keputusan Walikota Makassar, Nomor: 821.22:24.2000 tanggal 8 Maret 2000

Dinas Sosial Kota Makassar terletak di Jalan Arif Rahman Hakim No. 50 Makassar, Kelurahan Ujung pandang Baru, kecamatan Tallo Kota Makassar, berada pada tanah seluas 499m<sup>2</sup>, dengan bangunan fisik gedung berlantai 2 dan berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Perumahan Rakyat
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Jalan Ujung Pandang Baru
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Perumahan Rakyat

Dinas Sosial Kota Makassar mempunyai tugas menurunkan angka populasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada 24 Kabupaten/Kota. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Sosial Kota Makassar mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan Kebijakan Teknis di bidang Sosial, meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial serta Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- b. Penyelenggaraan urusan sosial dan pelayanan umum di bidang sosial meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial serta Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas di bidang sosial meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial dan Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- d. Penyelenggaraan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya

#### 4.1.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

##### a. Visi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial, Maka Visi Dinas Sosial Kota Makassar adalah sebagai berikut :

- **Pengendalian permasalahan sosial berbasis masyarakat tahun 2014**

Maknanya adalah manusia membutuhkan kepercayaan diri yang dilandasi oleh nilai-nilai kultur lokal yang diarahkan kepada aspek tatanan kehidupan dan penghidupan untuk menciptakan kemandirian lokal sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dasar, peningkatan keterampilan kerja, ketentraman, kedamaian, dan keadilan sosial bagi dirinya sendiri, keluarga dan lingkungan sosial masyarakatnya, serta mendorong tingkat partisipasi sosial masyarakat dalam ikut melaksanakan proses pelayanan kesejahteraan sosial masyarakat

##### b. Misi

1. Meningkatkan partisipasi sosial masyarakat melalui pendekatan kemitraan dan pemberdayaan sosial masyarakat dengan semangat kesetiakawanan sosial masyarakat
2. Memperkuat ketahanan sosial dalam mewujudkan keadilan sosial melalui upaya memperkecil kesenjangan sosial dengan memberikan perhatian kepada warga masyarakat yang rentan dan tidak beruntung
3. Mengembangkan sistem perlindungan sosial

4. Melakukan jaminan sosial
5. Pelayanan rehabilitasi sosial secara optimal
6. Mengembangkan pemberdayaan sosial

**Adapun tujuannya sebagai berikut :**

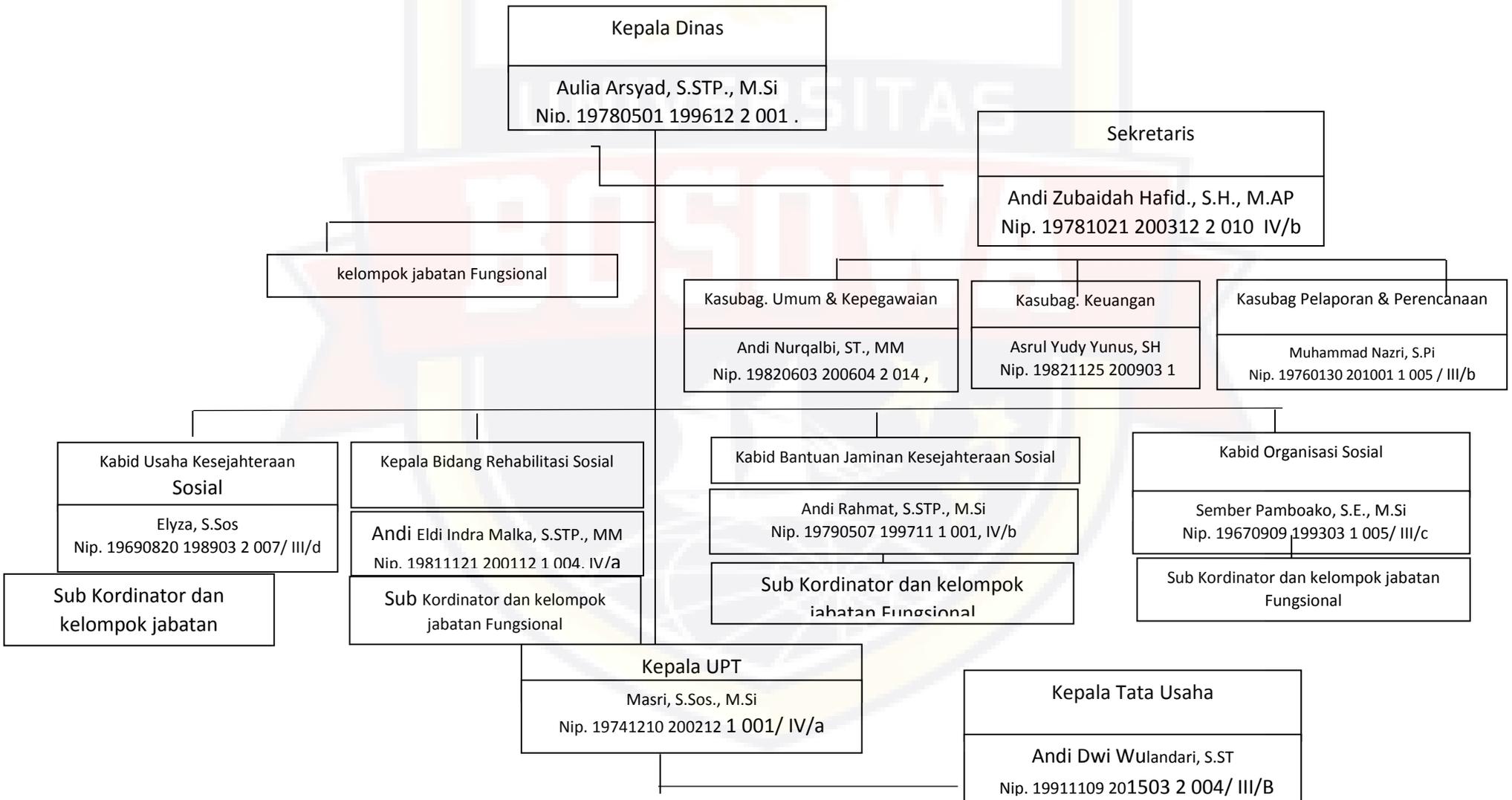
1. Meningkatkan Kualitas pelayanan kesejahteraan sosial yang berpartabat sehingga tercipta kemandirian lokal penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS)
2. Meningkatkan pendayagunaan sumber daya dan potensi aparatur (Struktural dan Fungsional) dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai untuk mampu memberikan pelayanan di bidang kesejahteraan sosial yang cepat, berkualitas dan memuaskan
3. Meningkatkan koordinasi dan partisipasi sosial masyarakat/ stakehoders khususnya Lembaga Sosial Masyarakat dan Orsos Serta pemerhati di bidang kesejahteraan sosial masyarakat.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalag suatu hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang Menyusun gambaran instansi, dimana setiap individua tau sumber daya pada lingkup instansi tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Adapun struktur organisasi Dinas Sosial Makassar sebagai berikut:

Gambar 4.1

## STRUKTUR ORGANISASI DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR TAHUN 2022



Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 34 Tahun 2009 tentang uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Sosial Kota Makassar, maka jabatan struktural pada Dinas Sosial Kota Makassar sebagai berikut :

**a. Kepala Dinas**

**b. Sekretaris**

- 1) Sub Bagian Kepegawaian
- 2) Sub Bagian Keuangan
- 3) Sub Bagian Perlengkapan

**c. Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial**

- 1) Seksi Penyuluhan dan Penelitian Kesejahteraan Sosial
- 2) Seksi Pembinaan Keluarga dan penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial
- 3) Seksi Bimbingan Karang Taruna dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial

**d. Bidang Rehabilitasi Sosial**

- 1) Seksi Rehabilitasi Penyandang Cacat
- 2) Seksi Rehabilitasi Tuna Sosial
- 3) Seksi Pembinaan Anak Jalanan, Gelandangan, Pengemis, Pengamen dan pemulung.

**e. Bidang Pengendalian Bantuan dan Jaminan Kesejahteraan Sosial**

- 1) Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin
- 2) Seksi Penanganan Korban Bencana Sosial
- 3) Seksi Jaminan Kesejahteraan Sosial

#### **f. Bidang Bimbingan Organisasi Sosial**

- 1) Seksi Bimbingan Sumbangan Sosial
- 2) Seksi Bimbingan Organisasi Sosial dan Anak Terlantar
- 3) Seksi Pelestarian Nilai Kepahlawanan, Keperintisan dan Kejuangan

#### **g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)**

Unit Pelaksana Teknis Dinas ini sebagai unsur pelaksana operasional dinas pada Dinas Sosial kota Makassar

#### **4.1.4 Tugas Pokok**

##### **a. Kepala Dinas**

Dinas Sosial Kota Makassar mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian tugas pokok sesuai kebijakan walikota dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, merumuskan kebijaksanaan, mengoordinasikan, dan mengendalikan tugas-tugas dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana pada point 1, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi :

- 1). Perumusan kebijakan teknis dibidang usaha kesejahteraan sosial, yang meliputi partisipan sosial masyarakat, perlindungan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan pemberdayaan sosial, serta pembinaan organisasi sosial.
- 2). Perencanaan program di bidang usaha kesejahteraan sosial, yang meliputi partisipan sosial masyarakat, perlindungan sosial, jaminan

sosial, rehabilitasi sosial dan pemberdayaan sosial, serta pembinaan organisasi sosial.

- 3). Pembinaan pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang usaha kesejahteraan sosial, yang meliputi perlindungan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan pemberdayaan sosial, serta pembinaan organisasi sosial.
- 4). Pengendalian dan pengamanan teknis operasional di bidang usaha kesejahteraan sosial, jaminan sosial, rehabilitasi sosial dan pemberdayaan sosial serta bimbingan organisasi sosial
- 5). Melakukan pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)

#### **b. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas pemberian, pelayanan administrasi bagi seluruh satuan kerja di lingkup Dinas Sosial Kota Makassar.

##### **1). Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis ketatausahaan, mengelola administrasi kepegawaian serta melaksanakan urusan kerumah tanggaan dinas.

##### **2). Sub Bagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis keuangan.

### **3). Sub Bagian Perlengkapan**

Sub Bagian Perlengkapan mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis perlengkapan, membuat laporan serta mengevaluasi semua pengadaan barang.

#### **1. Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial**

Bidang Usaha Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, kegiatan dibidang penyuluhan dan bimbingan sosial, pembinaan keluarga penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) dan potensi sumber kesejahteraan sosial (PSKS), pembinaan karang taruna dan pelaksanaan penelitian/ pendataan PMKS dan PSKS.

#### **2. Bidang Rehabilitasi Sosial**

Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas melaksanakan rehabilitasi sosial penyandang cacat, rehabilitasi tuna sosial, dan pembinaan anak jalanan, gelandangan, pengemis dan pengamen, korban tindak kekerasan pekerja migran.

#### **3. Bidang Pengendalian Bantuan dan Jaminan Kesejahteraan Sosial**

Bidang pengendalian Bantuan dan Jaminan Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengendalian bantuan, pemberian bantuan dan jaminan kesejahteraan sosial termasuk pengendalian daerah rawan bencana dan daerah kumuh, bantuan kepada masyarakat fakir miskin serta bantuan kepada korban bencana alam dan sosial serta pelayanan kepada orang terlantar.

#### **4. Bidang Bimbingan Organisasi Sosial**

Bidang Bimbingan Organisasi Sosial mempunyai tugas melaksanakan bimbingan dan pelayanan terhadap organisasi sosial/LSM dan anak terlantar, pengendalian dan penertiban usaha pengumpulan sumbangan sosial dan undian berhadiah serta melaksanakan pembinaan dan pemahaman pelestarian nilai kepahlawanan, keperintisan dan kejuangan serta kesetiakawanan.

##### **c. Bidang Kewenangan Dinas Sosial**

1. Perencanaan pembangunan kesejahteraan sosial wilayah kabupaten / kota dan pendataan penyandang masalah kesejahteraan sosial
2. Penyuluhan dan bimbingan sosial
3. Pembinaan nilai kepahlawanan, keperintisan dan kejuangan
4. Pelayanan kesejahteraan sosial lanjut usia terlantar (dalam dan luar panti)
5. Pelayanan kesejahteraan sosial anak balita melalui penitipan anak dan adopsi lingkup kabupaten / kota
6. Pelayanan anak terlantar, anak cacat dan anak nakal (dalam dan luar panti)
7. Pelayanan dan rehabilitasi sosial penderita cacat
8. Pelayanan dan rehabilitasi sosial tuna sosial ( tuna susila, gelandangan, pengemis, dan eks narapidana )
9. Pemberdayaan keluarga fakir miskin meliputi fakir miskin, komunitas adat terpencil dan wanita rawan sosial ekonomi
10. Pemberdayaan karang taruna / organisasi kepemudaan

11. Pemberdayaan organisasi sosial / LSM lingkup kabupaten / kota
12. Pemberdayaan tenaga kerja sosial masyarakat
13. Pemberdayaan dunia usaha(partisipasi dalam usaha kesejahteraan sosial)
14. Pemberdayaan pengumpulan sumbangan sosial lingkup kabupaten/kota
15. Penanggulangan korban bencana alam lingkup kabupaten/kota
16. Penanggulangan korban tindak kekerasan (anak, wanita dan lanjut usia)
17. Penanggulangan korban napza
18. Pelayanan kesejahteraan sosial keluarga
19. Pelayanan kesejahteraan angkatan kerja
20. Penelitian dan uji coba pengembangan usaha kesejahteraan sosial lingkup kabupaten/kota. Penyelenggaraan sistem informasi kesejahteraan sosial lingkup kabupaten/kota.
21. Penyelenggaraan pelatihan tenaga bidang usaha kesejahteraan sosial lingkup kabupaten/kota
22. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan usaha kesejahteraan sosial lingkup kabupaten / kota
23. Monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan pelayanan kesejahteraan sosial.

Adapun sasaran dari bidang Kewenangan tersebut adalah Penyandang

Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), meliputi :

### **1) Anak Balita Terlantar**

Permasalahan pokok yang berkaitan dengan anak balita terlantar antara lain kondisi gizi yang buruk, keterbatasan jangkauan pelayanan sosial bagi anak balita, disamping itu semakin terbatasnya waktu kedua orang tua untuk memberikan perhatian penuh bagi keberlangsungan tumbuh kembangnya anak dalam lingkungan keluarganya.

### **2) Anak terlantar**

Pelayanan sosial yang diberikan kepada anak terlantar yaitu pemberdayaan anak terlantar melalui pemberian bantuan usaha ekonomis produktif dan kelompok usaha bersama serta pemberian latihan keterampilan melalui panti sosial bina remaja.

### **3) Anak Nakal**

Pelayanan sosial yang diberikan terhadap anak nakal yaitu melalui pembinaan dalam panti yang dilaksanakan di Panti Marsudi Putra Salodong.

### **4) Anak Jalanan**

Pelayanan Sosial yang diberikan kepada anak jalanan berupa pemberian beasiswa bagi anak jalanan usia sekolah, pemberian latihan keterampilan dan praktek kerja bagi anak jalanan serta pemberdayaan keluarga anak jalanan.

### **5) Penjajah seks Komersial (PSK)**

Penanganan terhadap PSK yang terjaring melalui razia diberikan pembinaan melalui panti dan non panti. Pembinaan dalam panti berupa pemberian latihan keterampilan yang dilaksanakan di Panti Sosial karya wanita mattiro deceng.

Sedangkan pembinaan luar panti melalui kegiatan pemberdayaan berupa pemberian latihan keterampilan.

**6) Gelandangan Pengemis**

Penanganan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Sosial yaitu melakukan pengawasan dan penertiban terhadap gepeng serta pemberdayaan gepeng beserta keluarganya melalui pemberian bantuan modal usaha.

**7) Eks korban penyalahgunaan napza**

Sesorang yang pernah menggunakan narkoba, psikotropika dan zat-zat adiktif lainnya termasuk minuman keras di luar tujuan pengobatan atau tanpa sepengetahuan dokter yang berwenang.

**8) Anak, wanita dan lanjut usia korban tindak kekerasan**

Anak berusia 5-18 tahun, wanita yang berusia 18-59 tahun dan lanjut usia yang berusia 60 tahun keatas yang terancam secara fisik atau non fisik (psikologis) yang mengalami tindak kekerasan, diperlakukan salah satu atau tidak semestinya dalam lingkungan keluarga atau lingkungan sosial terdekatnya.

**9) Lanjut Usia terlantar**

Penanganan terhadap lanjut usia terlantar yang masih produktif yaitu pemberdayaan lanjut usia melalui pemberian bantuan usaha ekonomis produktif dan kelompok usaha bersama. Selain itu ada juga pemberian bantuan pelayanan dan jaminan sosial lanjut usia terlantar yang berasal dari Departemen Sosial RI.

### **10) Wanita Rawan Sosial Ekonomi**

Wanita rawan sosial ekonomi adalah seorang wanita dewasa berusia 18-59 tahun belum menikah atau janda dan tidak mempunyai penghasilan cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

### **11) Keluarga Fakir Miskin**

Pelayanan sosial yang diberikan bagi keluarga fakir miskin yaitu pengembangan potensi keluarga fakir miskin, pemberian latihan keterampilan berusaha bagi keluarga fakir miskin, pendampingan UEP dan KUBE fakir miskin.

### **12) Keluarga berumah tidak layak huni**

Pelayanan sosial yang diberikan adalah rehabilitasi rumah tidak layak huni berupa pemberian bantuan bahan bangunan rumah seperti seng, balok kayu, tripleks dan papan.

### **13) Perintis Kemerdekaan**

Perintis kemerdekaan adalah orang-orang yang telah berjuang mengantarkan Bangsa Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan yang diakui dan disahkan melalui kepmensos RI No.15/HUK/1996 sebagai perintis kemerdekaan. Di Kota Makassar Perintis Kemerdekaan ada 6 Orang.

### **14) Keluarga Pahlawan Nasional**

Keluarga pahlawan nasional adalah suami atau isteri dan anak dari seorang pahlawan nasional yang ada di Kota Makassar berjumlah 3 orang.

**15) Keluarga Veteran**

Keluarga Veteran adalah suami atau isteri dan anak dari seorang yang telah menjadi anggota veteran berdasarkan surat keputusan dari Menteri pertahanan dan keamanan RI. Jumlah keluarga veteran yang ada di kota Makassar yaitu 115 orang. **16) Penyandang cacat**

Pelayanan sosial yang diberikan bagi penyandang cacat adalah pemberian bantuan dana jaminan sosial bagi penyandang cacat berat melalui Departemen Sosial RI.

**17) Eks Kusta**

Eks kusta adalah seseorang yang pernah menderita penyakit kusta dan telah dinyatakan sembuh secara medis, tetapi mengalami hambatan untuk melaksanakan kegiatan sehari-hari karena dikucilkan keluarga atau masyarakat. Penanganan yang diberikan bagi eks kusta adalah pembedayaan keluarga eks kusta.

**18) Eks Narapidana**

Eks narapidana adalah seseorang yang telah selesai masa hukuman atau masa pidananya sesuai dengan keputusan pengadilan dan mengalami hambatan untuk menyesuaikan diri kembali dalam kehidupan masyarakat sehingga mendapat kesulitan untuk mendapatkan kehidupannya secara normal.

**19) Lanjut Usia terlantar**

Penanganan terhadap lanjut usia terlantar yang masih produktif yaitu pemberdayaan lanjut usia melalui pemberian bantuan usaha ekonomis produktif dan kelompok usaha bersama. Selain itu ada juga pemberian bantuan pelayanan dan jaminan sosial lanjut usia terlantar yang berasal dari Departemen Sosial RI.

#### **20) Wanita Rawan Sosial Ekonomi**

Wanita rawan sosial ekonomi adalah seorang wanita dewasa berusia 18-59 tahun belum menikah atau janda dan tidak mempunyai penghasilan cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

#### **21) Keluarga Fakir Miskin**

Pelayanan sosial yang diberikan bagi keluarga fakir miskin yaitu pengembangan potensi keluarga fakir miskin, pemberian latihan keterampilan berusaha bagi keluarga fakir miskin, pendampingan UEP dan KUBE fakir miskin.

#### **22) Keluarga berumah tidak layak huni**

Pelayanan sosial yang diberikan adalah rehabilitasi rumah tidak layak huni berupa pemberian bantuan bahan bangunan rumah seperti seng, balok kayu, tripleks dan papan.

#### **23) Perintis Kemerdekaan**

Perintis kemerdekaan adalah orang-orang yang telah berjuang mengantarkan Bangsa Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan yang diakui dan disahkan melalui kepmensos RI No.15/HUK/1996 sebagai perintis kemerdekaan. Di Kota Makassar Perintis Kemerdekaan ada 6 Orang.

#### **24) Keluarga Pahlawan Nasional**

Keluarga pahlawan nasional adalah suami atau isteri dan anak dari seorang pahlawan nasional yang ada di Kota Makassar berjumlah 3 orang.

#### **25) Keluarga Veteran**

Keluarga Veteran adalah suami atau isteri dan anak dari seorang yang telah menjadi anggota veteran berdasarkan surat keputusan dari Menteri pertahanan dan keamanan RI. Jumlah keluarga veteran yang ada di kota Makassar yaitu 115 orang.

#### **26) Korban bencana alam**

Bantuan yang diberikan bagi korban bencana alam berupa dapur umum, apabila korban lebih dari 10 KK atau 75 jiwa dengan waktu 3 (tiga) hari atau bisa ditambah 2 (dua) hari menjadi 5 (lima) hari apabila keadaan betul-betul darurat, selain itu ada bantuan permakanan dan tenda.

#### **27) Keluarga bermasalah sosial psikologis**

Keluarga bermasalah sosial psikologis yang tercatat pada Dinas Sosial yaitu 19 KK.

#### **28) Masyarakat yang tinggal di Daerah Rawan Bencana**

Wilayah yang paling rawan bencana di Kota Makassar yaitu kecamatan ujung tanah, karena selain berpendudukan padat juga berlokasi di pesisir pantai.

#### **29) Korban Tindak Kekerasan**

Keluarga maupun kelompok yang mengalami tindak kekerasan baik dalam bentuk penelantaran, perlakuan salah, pemaksaan, diskriminasi, dan bentuk

kekerasan lainnya maupun orang yang berbeda dalam situasi yang membahayakan dirinya sehingga mengakibatkan penderitaan atau fungsi sosialnya terganggu.

### **30) Pekerja Migran**

Seseorang yang bekerja diluar tempat asalnya menetap sementara ditempat tersebut dan mengalami permasalahan sosial sehingga menjadi terlantar. Pelayanan sosial yang diberikan yaitu pemberdayaan bagi pekerja migran.

## **4.2 Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Karakteristik respon terbagi empat yang dimasukkan dalam penelitian ini, yakni jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan pendidikan, dan masa kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel mengenai data responden sebagai berikut:

#### **a. Jenis Kelamin Responden**

Penelitian tersebut memiliki objek pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah 81 orang. Berikut ini disajikan dalam tabel profil responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

### **KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	LAKI -LAKI	28	34,6	34,6
	PEREMPUA	53	65,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0

Sumber: *Data diolah SPSS*

Berdasarkan tabel diatas, menyatakan bahwa 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 Provinsi Sulawesi Selatan 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.

#### b. Umur Responden

**Tabel 4.2**

#### **KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<31 Tahun	38	46,9	46,9
	>50 Tahun	6	7,4	54,3
	31-40 Tahun	27	33,3	87,7
	41-50 Tahun	10	12,3	100,0

Total	81	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: *Data diolah SPSS*

Tabel diatas menyatakan bahwa usia paling banyak di dominasi usia antara < 31 tahun sebanyak 38 orang memiliki tingkat presentase 46,9%. 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 6 orang memiliki tingkat presentase 7,4%.

### c. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

#### **KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	63	77,8	77,8	77,8
S2	6	7,4	7,4	85,2
Valid SMA	11	13,6	13,6	98,8
SMK	1	1,2	1,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Sumber: *Data diolah SPSS*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini sebagian besar telah menempuh pendidikan S1 sebanyak 63 responden memiliki tingkat presentase 77,8%, pendidikan S2 sebanyak 6 responden memiliki tingkat presentasi 7,4%, pendidikan SMA

sebanyak 11 responden memiliki tingkat presentase 13,6%, pendidikan SMK sebanyak 1 responden memiliki tingkat presentasi 1,2% ada dalam penelitian ini.

#### d. Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA**  
**KERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 – 5 Tahun	34	42	42	42
6 -10 Tahun	29	35,8	35,8	77,8
> 10 Tahun	18	22,2	22,2	100
Total	81	100,0	100,0	

Sumber: *Data diolah SPSS*

Berdasarkan table diatas menyatakan bahwa 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.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel

**Tabel 4.5**  
**STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keahlian	81	9,00	15,00	13,3580	1,34451
Sikap	81	13,00	20,00	17,3457	1,56653
Kinerja Pegawai	81	26,00	35,00	30,8889	2,40832
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel di atas menyatakan bahwa statistik deskriptif variabel dari masing-masing variabel penelitian. Terlihat pada kolom minimum akan menunjukkan nilai terendah suatu variabel, sedangkan pada kolom maximum akan menunjukkan nilai tertinggi di suatu variabel. Hasil dari analisis tersebut dengan menggunakan statistik deskriptif bahwa variabel keahlian menyatakan nilai minimum 9, dan nilai maximum 15 serata nilai mean (rata-rata) sebesar yakni 13,35 serta memiliki standar deviasi sebesar 1,34. Selanjutnya dari hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel sikap akan menunjukkan nilai minimum sebesar 13, dan nilai maximum 20, dan mean (rata-rata) sebesar 17,34 serta memiliki standar deviasi sebesar 1,56. Selanjutnya dari hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel kinerja pegawai akan menunjukkan nilai minimum sebesar 26, dan nilai maximum 35, dan mean (rata-rata) sebesar 30,88 serta memiliki standar deviasi sebesar 2,4.

#### 4.3.2 Uji Kualitas Data

## 1. Uji Validitas

Uji validitas data adalah suatu prosedur guna memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid dan tidak valid. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila suatu pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sehingga untuk mengetahui item pernyataan mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel ( $n$ ) = 81 responden dan memiliki besar  $df$  dapat di hitung  $81-2= 79$  dengan  $df = 81$  dan  $\alpha= 0.05$  maka  $r$  tabel = 0,219. Jadi item pernyataan yang valid mempunyai  $r$  hitung  $>$  lebih besar dari 0,219.

Berikut ini hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keahlian	X1.1	0,761	0,219	Valid
	X1.2	0,815	0,219	Valid
	X1.3	0,730	0,219	Valid
Sikap	X2.1	0,633	0,219	Valid
	X2.2	0,722	0,219	Valid
	X2.3	0,730	0,219	Valid
	X2.4	0,677	0,219	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,692	0,219	Valid
	Y2	0,563	0,219	Valid
	Y3	0,554	0,219	Valid
	Y4	0,722	0,219	Valid
	Y5	0,597	0,219	Valid
	Y6	0,597	0,219	Valid
	Y7	0,603	0,219	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Dari tabel 4.6 tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan  $> r$  tabel hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

### 4.3.3 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan reliable jika memiliki koefisien keandalan realibilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilakukan pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**HASIL UJI REALIBILITAS**

variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keahlian	0,654	Realiablel
Sikap	0,633	Realiablel
Kinerja Pegawai	0,739	Realiablel

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel 4.7 menyatakan bahwa nilai pada *Cronbach' Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk penjelasan variabel keahlian sikap dan kinerja

pegawai dapat dinyatakan tepat atau dapat dipercaya sehingga menjadi tolak ukur suatu variabel.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

Teknik analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini yakni untuk menguji hipotesis H1 dan H2 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (keahlian dan sikap) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

**Tabel 4.8**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 <sup>a</sup>	,535	,523	1.66375

a. Predictors: (Constant), Sikap, Keahlian

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas 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 keahlian dan sikap Jadi, sisanya yakni sebesar 46,5% yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**HASIL UJI F – UJI SIMULTAN**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,091	2	124,046	44,813	,000 <sup>b</sup>
	Residual	215,909	78	2,768		
	Total	464,000	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Sikap, Keahlian

Sumber: *Data diolah SPSS*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa dalam 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 Sosial Kota Makassar.

**Tabel 4.10**  
**HASIL UJI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constan)	9,482	2,283		4,153	,000
1	Keahlian	,479	,158	,268	3,027	,003
	Sikap	,865	,136	,563	6,365	,000

a. Dependent Variable Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut;

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

$$Y = 9.482 + 0.479X_1 + 0.865 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Keahlian

X2 = Sikap

A = Konstanta

E = Standar Error

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 9.482 mengindikasikan bahwa variabel independen (keahlian dan sikap) adalah 0 maka kinerja pegawai menjadi sebesar 9.482.
2. Koefisien regresi variabel keahlian (X1) 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 (X2) 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 Tatau 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 (H1)

Berdasarkan pada tabel 4.8 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 H1 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 (H2)

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa 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. 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.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

**Tabel 4.11**  
**Akumulasi Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Keahlian berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar.	Hipotesis Diterima
H2	Sikap berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar.	Hipotesis Diterima

##### 1. Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar

Dalam penelitian ini adalah 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 dimiliki, 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.

## **2. 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 Kota Makassar 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 kusioner mengatakan bahwa atasan juga di tuntutan 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.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh keahlian dan sikap terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan:

1. Pengaruh keahlian berpengaruh 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.
2. Pengaruh sikap berpengaruh 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 Makassar semakin meningkat. sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja pegawai secara rasional rendah.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini bisa menjadi acuan untuk di Dinas Sosial Kota Makassar dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga lebih meningkatkan kinerja pegawai

dengan memperhatikan para kualitas dan kompetensi pegawai sehingga tujuan tercapai

2. Diharapkan penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan atau masukan maupun sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka visi dan misi instansi mampu tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas populasi penelitian sehingga mendapatkan penelitian yang hasilnya bersifat umum dan menjadi acuan penelitian selanjutnya. Selain itu, bagi peneliti diharapkan menambah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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*. BPF, Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Robbin, S.P. 2007. *Psikologi Organisasi*. Prenhallindo, Jakarta. Fogg, Luthans. 2004. *Organizational Behaviour*. MC Graw-Hill Book, New York.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ilmi, Nur, 2021. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Panakukang Makassar Selatan*. Economics Bosowa.
- Hutapea, Parulin dan Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. *Teori, Desain, kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Mangkuprawira, s., dan . A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Vietzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Grafindo, Jakarta.

Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua Jakarta.

Nur, Muh Miftha Farid. 2021. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar*. Economics Bosowa 7.001.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

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.

Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

