

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh:

Putri Intan Lodi

Email: putriintanlodi@gmail.com

Pembimbing I:

Muhlis Ruslan

Email: muhlisruslan@universitasbosowa.ac.id

Pembimbing II:

Indrayani Nur

Email: indrayaninur45@gmail.com

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRACT

PUTRI INTAN LODI. 2016. Thesis. The Influence of Human Resources Competence on Employee Performance at the Social Service Office of South Sulawesi Province, supervised by Muhlis Ruslan and Indrayani Nur.

The research objective was to determine and analyze how the influence of human resource competence on employee performance and to find out and analyze which variable has the most dominant influence on employee performance at the Office of Social Affairs of Sulawesi Province. The method used is descriptive qualitative analysis and quantitative analysis of multiple linear regression.

The results showed that the knowledge / knowledge variable had a positive and significant effect of 35.9%, meaning that employees understood all work rules related to a better job, the skill / skill variable had a positive and significant effect of 2.5% meaning that employees understood all work rules related to a better job, the attitude variable has a positive and significant influence of 4.5% meaning that employees understand all work rules related to a better job, and of the three variables knowledge / knowledge, skills / skills, and The dominant attitude variable used in determining the effect of human resource competence on employee performance at the Social Service Office of South Sulawesi Province is the knowledge / knowledge variable, while the skill / skill variable contributes the least.

Keywords: *Competence, Human Resources, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah komponen kompetensi yang merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kompetensi karyawan dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki perusahaan dan juga yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan merupakan kantor yang berfungsi sebagai kantor pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Tugas pokok dinas sosial adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Pada tanggal 06 Desember 1995 dinas kesejahteraan sosial dan perlindungan masyarakat RI yang dibentuk Kepres No. 388 Tahun 1995, dinas kesejahteraan sosial dan perlindungan masyarakat provinsi Sulawesi Selatan sebagai instansi vertikal yang merupakan gabungan dari dua dinas yaitu Dinas Kesejahteraan Sosial dan Dinas Perlindungan Masyarakat yang melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing secara sendiri-sendiri. Tahun 1999 kanwil menggalang untuk dibentuknya sebuah Badan yang berada langsung di bawah Presiden, maka terbentuklah Badan Kesejahteraan Sosial Nasional (BKSN), otonomi daerah pada tahun 2001, PP 41 Tahun 2008 Kesejahteraan Sosial dan Perlindungan Sosial menjadi Dinas Sosial, kemudian UU 23 Pasal 18 tahun 2014 Mengatur tentang pemekaran struktur. Lokasi kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan bertempat di (Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 59).

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak dan menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai/ karyawan. Pelaporan kinerja Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan melalui penyusunan Laporan Kinerja (LKj) ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Evaluasi atas data-data pendukung dan

permasalahan atas setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ke depan. Tantangan ini terlihat nampak dalam kondisi terkait dengan partisipasi masyarakat Komunitas Adat Terpencil serta akses dan kesempatan bagi penyandang disabilitas. Hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam perbaikan pelayanan publik di tahun yang akan datang.

Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas menurunkan angka populasi penyandang masalah kesejahteraan sosial pada 24 kabupaten/kota. Untuk menyelenggarakan tugas dan mencapai kinerja tersebut, dinas sosial provinsi Sulawesi Selatan mempunyai fungsi yaitu penyusun kebijakan teknis di bidang sosial, penyelenggara urusan sosial dan pelayanan umum di bidang sosial, pembinaan dan penyelenggaraan tugas di bidang sosial. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengajukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan**” . Dan adapun jumlah pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 163 orang.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sonny Sumarsono (2003:4) Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) menurut Beliau memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah: Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Pengertian sumber daya manusia yang kedua adalah di mana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2010: 324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengertian Kinerja

Pendapat Wirawan (2009:6) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri atas visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman sekerja.
2. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari, kehidupan ekonomi, politik, budaya dan agama masyarakat serta kompetitor.
3. Faktor internal karyawan atau pegawai yang terdiri atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa:“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 163 orang pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sugiono, (2012) populasi terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sebagai wilayah generalisasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiono, (2015). Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2002) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti hanya menjaga sampel agar tetap representative. Untuk memenuhi kriteria tersebut maka pengukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Singarimbun (2006:62) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 163 orang. Presisi pengambilan sampel adalah 10% untuk menjaga representatif dari sampel penelitian. Dari hasil perhitungan besarnya sampel (n):

$$\begin{aligned} n &= \frac{163}{1 + 163 (0.1)^2} \\ &= 61.97 \end{aligned}$$

Jadi hasil perhitungan besarnya sampel (n) = 61.97 atau dibulatkan 62, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Karakteristik Responden

Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian.

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia dengan berdasarkan pada variabel kompetensi sumber daya manusia (pengetahuan/knowledge, keterampilan/skill dan sikap/*attitude*) sebagai data awal, peneliti mencantumkan data pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Berikut deskripsi karakteristik Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan meliputi usia, jenis kelamin dan masa kerja.

1. Usia Responden

Tabel 1
Karakteristik Usia Responden

| No | Usia | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 22 – 30 Tahun | 12 | 19.4 |
| 2 | 31 – 40 Tahun | 20 | 32.3 |
| 3 | 41 – 50 Tahun | 21 | 33.9 |
| 4 | >50 Tahun | 9 | 14.5 |
| Total | | 62 | 100.0 |

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Responden dalam penelitian ini memiliki usia yang beragam jenis. Rentang usia dimulai dari usia 22 tahun hingga >50 tahun. Rentang usia yang pertama yaitu subjek usia 22 – 30 tahun sejumlah 12 orang atau kira-kira 19.4%, usia 31 - 40 tahun sejumlah 20 orang atau kira-kira 32.3%, usia 41 - 50 tahun sejumlah 21 orang atau kira-kira 33.9%, dan usia >50 tahun sejumlah 9 orang atau kira-kira 14.5%.

2. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Selanjutnya besar frekuensi dan presentasi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Tabel 2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 32 | 51.6 |
| 2 | Perempuan | 30 | 48.4 |
| Total | | 62 | 100.0 |

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Pada tabel 2 penelitian yang dilakukan terhadap 62 orang responden maka diperoleh bahwa sebanyak 32 orang atau 51.6% adalah laki-laki dan sebanyak 30 orang atau 48.4% adalah perempuan.

3. Masa Kerja Responden

Tabel 3
Karakteristik Masa Kerja Responden

| No | Masa kerja Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|----------------------|-----------|------------|
| 1 | 1 - 5 Tahun | 7 | 11.3 |
| 2 | 6 - 10 Tahun | 27 | 43.5 |
| 3 | 11 - 15 Tahun | 19 | 30.6 |
| 4 | 16 - 20 Tahun | 5 | 8.1 |
| 5 | 20 - 30 Tahun | 4 | 6.5 |
| Total | | 62 | 100.0 |

Sumber: Hasil Kuisisioner, 2020

Berdasarkan tabel tabel 3 penelitian yang dilakukan terhadap 62 orang responden maka diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sejumlah 7 orang atau 11.3%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sejumlah 27 orang atau 43.5%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun

sejumlah 19 orang atau 30.6%, responden dengan masa kerja 16-20 tahun sejumlah 5 orang atau 8.1%, dan responden dengan masa kerja 21-30 tahun sejumlah 4 orang atau 6.5%.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kompetensi sumber daya yang terbagi menjadi pengetahuan/*knowledge* (X1), keterampilan/*skill* (X2), dan sikap/*attitude* (X3), sedangkan kinerja pegawai (Y) adalah variabel dependen.

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan pada pengetahuan/*knowledge* dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan/*Knowledge* pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

| No | Item | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|----|-------------|--------------|---------------|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan. | - | - | - | 32 (51.6) | 30 (48.4%) |
| 2 | Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll. | - | - | 3 (4.8%) | 28 (45.2) | 31 (50.0%) |
| 3 | Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik. | - | - | - | 36 (58.1) | 26 (41.9%) |

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Pengetahuan/*Knowledge* pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama mengenai saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 32 orang (51.6%). Pertanyaan kedua mengenai

Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll, responden menjawab sangat setuju yaitu 31 orang (50.0%). Pertanyaan ketiga mengenai saya memahami aturan-aturan tentang pekerjaan dengan baik, sebagian besar memberikan jawaban setuju yakni 36 orang (58.1%).

Selanjutnya akan disajikan deskripsi atau tanggapan responden mengenai keterampilan/skill pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, berikut tabelnya:

Tabel 5
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan/Skill pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

| No | Item | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|----|---|---------------|---------------|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja. | - | - | - | 36 (58.1%) | 26 (41.9%) |
| 2 | Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas. | - | - | - | 30 (48.4%) | 32 (51.6%) |
| 3 | Semakin banyak beban tugas yang diberikan atasan kepada saya, semakin tinggi tanggung jawab yang saya terima. | - | - | - | 37 (59.7%) | 25 (40.3%) |

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tanggapan responden mengenai keterampilan/skill pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dominan menjawab setuju, dapat dilihat dari pertanyaan pertama mengenai saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, responden memberikan jawaban setuju yakni 36 orang (58.1%). Pertanyaan kedua mengenai dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas, responden menjawab sangat setuju yaitu 32 orang (51.6%). Pertanyaan ketiga mengenai semakin besar beban tugas yang

diberikan atasan kepada saya, semakin tinggi tanggung jawab yang saya terima, responden menjawab setuju yaitu 37 orang (59.7%).

Selanjutnya akan disajikan deskripsi atau tanggapan responden mengenai sikap/*attitude* pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, berikut tabelnya:

Tabel 6
Tanggapan Responden Mengenai sikap/*attitude* pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

| No | Item | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|----|-------------|---------------|---------------|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya selalu hadir tepat waktu. | - | - | 5 (8.1%) | 40 (64.5%) | 17 (27.4%) |
| 2 | Saya mampu melaksanakan pekerjaan demi kualitas kerja yang baik. | - | - | 2 (3.2%) | 40 (64.5%) | 20 (32.3%) |
| 3 | Saya tetap bersikap tanggap dan rajin saat melakukan pekerjaan yang diberikan atasan. | - | - | 1 (1.6%) | 42 (67.7%) | 19 (30.6%) |
| 4 | Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai aturan kantor. | - | - | - | 42 (67.7%) | 20 (32.3%) |
| 5 | Saya mampu memenuhi norma-norma sosial dalam melakukan pekerjaan. | - | - | - | 46 (74.2%) | 16 (25.8%) |

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Mengenal sikap/*attitude* pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dominan menjawab setuju, dilihat dari pertanyaan pertama responden memberikan jawaban setuju yaitu 40 orang (64.5%). Pertanyaan kedua responden menjawab setuju yaitu 40 orang (64.5%). Pertanyaan ketiga responden menjawab setuju yaitu 42 orang (67.7%). Pertanyaan keempat responden menjawab setuju yaitu 42 orang (67.7%). Pertanyaan kelima responden menjawab setuju yaitu 46 orang (74.2%).

Kemudian akan disajikan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan melalui tabel berikut ini:

Tabel 7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

| No | Item | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Pegawai yang sudah menikah cenderung bekerja tidak sesuai harapan. | 10 (16.1%) | 23 (37.1%) | 12 (19.4%) | 6 (9.7%) | 11 (17.7%) |
| 2 | Kondisi di instansi membuat semangat kerja yang baik. | - | - | 1 (1.6%) | 40 (64.5%) | 21 (33.9%) |
| 3 | Saya berniat untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. | - | 3 (4.8%) | 5 (8.1%) | 24 (38.7%) | 30 (48.4%) |
| 4 | Instansi memberikan peluang untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri saya. | - | - | 4 (6.5%) | 44 (71.0%) | 14 (22.6%) |
| 5 | Instansi memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja. | - | 1 (1.6%) | 3 (4.8%) | 46 (74.2%) | 12 (19.2%) |
| 6 | Saya bertemu tim kerja yang saling mendukung. | - | 1 (1.6%) | 1 (1.6%) | 38 (61.3%) | 22 (35.5%) |
| 7 | Atasan saya dapat membagikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik. | - | - | 1 (1.6%) | 41 (66.1%) | 20 (32.3%) |

Sumber : Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan pendapat responden tentang kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dominan responden menjawab setuju, dapat dilihat dari pertanyaan pertama responden menjawab tidak setuju yaitu 23 orang (37.1%). Pertanyaan kedua responden menjawab setuju yaitu 40 orang (64.5%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju yaitu 30 orang (48.4%). Pertanyaan keempat responden menjawab setuju yaitu 44 orang (71.0%). Pertanyaan kelima responden menjawab setuju yaitu 46 orang (74.2%). Pertanyaan keenam responden menjawab setuju yaitu 38 orang (61.3%). Pertanyaan ketujuh responden menjawab setuju yaitu 41 orang (66.1%).

KESIMPULAN

1. Variabel pengetahuan/*knowledge* (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 35.9% artinya pegawai memahami aturan- aturan pekerjaan dan memiliki pengetahuan yang lebih pada pekerjaannya masing-masing.
2. Variabel keterampilan/*skill* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 2,5% artinya pegawai dengan keterampilan yang dimiliki mampu mengerjakan tugasnya dengan baik.
3. Variabel sikap/*attitude* (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 4.5% artinya pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas pekerjaan dengan baik.
4. Dari ketiga variabel pengetahuan/*knowledge*, keterampilan/*skill*, dan sikap/*attitude* variabel yang dominan digunakan dalam menentukan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel pengetahuan/*knowledge* (X1) sedangkan variabel keterampilan/*skill* (X2) memberikan kontribusi paling sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sugiarto. 2014. Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. Jurnal. Volume XVII No. 1, April 2014 ISSN 1979 – 6471. Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
- Badan Kepegawaian Negara tentang pengertian kompetensi.
<https://gaharuchrome.blogspot.wordpress.com/2010/07/15/bab-3-metode-penelitian/>
<https://www.google.com/search?client=firefox-b&q=permasalahan+kinerja+dinsos+provinsi+sulawesi+selatan>
- Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003 tentang pengertian kompetensi.
- Kepres No. 388 Tahun 1995 tentang dinas kesejahteraan sosial dan perlindungan masyarakat RI (bahwa sehubungan dengan pengelompokan baru Kabinet Pembangunan VI sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Presiden Nomor 388/M Tahun 1995)
- Muh.Sahar B. 2015. “Kinerja Dinas Sosial Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Anak Jalanan Di Kota Makassar”.Skripsi.Fakultas ilmu sosial Dan Ilmu politik. Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Program Study Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Muhammad Fadhil. 2016. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industry Makassar. p-ISSN: 2355-0538 | Vol.01, Nomor 01 | Juli, 2016
www.journal.unismuh.ac.id/perspektif. Fakultas Ekonomi UMI. Makassar.
- Muhammad Nur Alim. 2013. “ Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (studi kasus pada bidang tenaga kerja)”.Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Jurusan Ilmu Administrasi. Program Studi Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Peraturan pemerintah daerah nomor 8 tahun 2008 tentang pengertian dinas sosial provinsi Sulawesi Selatan.
- PP 41 Tahun 2008 tentang perusahaan umum (perum) jaminan kredit Indonesia.

- Sadili Samsuddin, M.M.M.Pd. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit Pustaka Setia.
- Singarimbun, M. 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3ES.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Tika H. Moh.Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Tri Oktarina. 2013. “ Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Konsuil WS2JB Cabang Palembang”. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas IBA. Palembang.
- Undang-Undang 23 Pasal 18 tahun 2014 mengatur tentang pemekaran struktur.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pengertian kompetensi.
- Wibowo. 2007. Sistem Manajemen Kinerja. Gramedia, Jakarta.