

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN TANA TORAJA**



**ENJELIN SEPTIANI TU'BARAN  
2010421009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2024**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN TANA TORAJA**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar sarjana  
pada program Studi Manajemen

**ENJELIN SEPTIANI TU'BARAN  
2010421009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2024**

## SKRIPSI

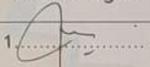
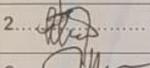
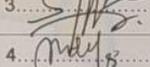
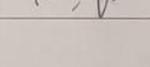
### PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN TANA TORAJA

disusun dan diajukan oleh

**ENJELIN SEPTIANI TUBARAN**  
2010421009

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 4 Mei 2024 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar



**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

PRODI MANAJEMEN



## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ENJELIN SEPTIANI TUBARAN  
NIM : 2010421009  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN TANA TORAJA" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 4 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Enjelin Septiani Tubaran

## PRAKATA

Segala puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha-Esa. Atas Berkat dan Rahmat-Nya sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tana Toraja)**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua untuk ayah saya “ Marthen Pakiding dan Ibu saya “ Dorce Taruk Limbong.” yang selalu memberikan dukungan, motivasi, perhatian, dan kasih sayang serta doa . Ucapan terima kasih juga kepada semua pihak yang sudah membantu dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Dikesempatan ini peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Fajar
2. Ibu Dr.Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S, M.E. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar dan sekalian Selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu memberi dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan studi dibangku perkuliahan.
4. Virza Hadrianti, S.Sos, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang sudah sabar membimbing dan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran selama proses penulisan Skripsi ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan dengan baik.

5. Kepada seluruh Staff dan Dosen Program Studi Manajemen yang sudah memberikan ilmu selama peneliti menempuh pendidikan dibangku perkuliahan.
6. Ibu Naszirah Nurdin, S.M., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
7. Kepada Sahabat-Sahabat Saya “Harjun Resky Saputra” dan “Afni Fadliany” yang sudah membantu dan memberi motivasi dalam pengerjaan skripsi ini
8. Kepada saudara saya “Andriyansen Pabarrung, Anggreis puspita sari, Keisya Puspa,Raqila Tavisia, Byancha Octaveylin yang sudah memberikan dukungan, serta materi dalam penyelesaian Skripsi ini
9. Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu .

Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik secara penyusunan maupun materi. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Cukup banyak kesulitan yang peneliti dalam penulisan skripsi ini, tetapi Puji Tuhan boleh terselesaikan dengan baik. di Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak dan semua amal baik yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Tuhan Yesus Kristus. Amin

Makassar, 4 Mei 2024

Enjelin Septiani Tu'baran

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL TANA TORAJA**

**Enjelin Septiani Tu'baran  
Virza Hadrianti**

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri karena kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk mengeluarkan segala potensi dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tana Toraja. Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai pada kantor Dinas Sosial Tana Toraja dengan perolehan sampel sebanyak 41 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi, data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi SDM, semakin tinggi pula efektivitas kinerja pegawai. Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu meningkatkan kompetensi SDM melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan.

Kata Kunci: Kompetensi, Efektivitas Kinerja Pegawai, Dinas sosial

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE ON THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TANA TORAJA SOCIAL SERVICE OFFICE**

Enjelin Septiani Tu'baran  
Virza Hadrianti

*Competence is one of the important factors that can affect the performance of the employees themselves because competence is a fundamental characteristic that a person has that allows them to unleash all their potential in carrying out their work, with the competence of employees expected to encourage performance improvement. The purpose of this study was to determine the effect of competence on the effectiveness of employee performance at the Tana Toraja Social Service office. The population in this study were employees at the Tana Toraja Social Service office with a sample size of 41 respondents. This research uses quantitative methods with data collection techniques through observation, questionnaires, interviews and documentation, the data is analyzed using multiple linear regression. The results showed that there is a positive and significant influence between HR competencies on the effectiveness of employee performance. This means that the higher the level of HR competence, the higher the effectiveness of employee performance. HR competence has a significant influence on the effectiveness of employee performance. Therefore, it is necessary to improve HR competencies through various training and development programs.*

Keywords: Competence, Employee Performance Effectiveness, Social Services

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	<i>i</i>
HALAMAN JUDUL .....	<i>ii</i>
HALAMAN PERSETUJUAN .....	<i>iii</i>
HALAMAN PENGESAHAN .....	<i>iv</i>
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	<i>v</i>
PRAKATA .....	<i>vi</i>
ABSTRAK.....	<i>vii</i>
ABSTRACT.....	<i>viii</i>
DAFTAR ISI .....	<i>x</i>
DAFTAR TABEL .....	<i>xi</i>
DAFTAR GAMBAR .....	<i>xiii</i>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.2 Indikator Kompetensi .....	17
2.2.3 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	19
2.2.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	20
2.3 Efektivitas Kinerja Pegawai.....	21
2.3.1 Pengertian Efektivitas.....	21
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja.....	22
2.3.3 Indikator Efektivitas Kinerja .....	24
2.3.4 Pengertian Kinerja Pegawai .....	25
2.3.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	26
2.3.6 Tinjauan Empirik .....	28
2.3.7 Kerangka berpikir .....	30
2.4 Definisi Operasional .....	30
2.4.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	30
2.4.2 Efektivitas Kinerja Pegawai .....	31
2.4.3 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	33
3.2 Sumber Data .....	33
3.3 Tempat dan Waktu .....	34
3.4 Populasi dan Sampel .....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.2 Deskripsi Responden .....	39
4.3 Analisis Data.....	42
4.3.1 Uji Instrumen.....	42
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	44

4.3.3 Uji Regresi Linear Sederhana .....	47
4.3.4 Uji Hipotesis .....	48
4.4 Pembahasan .....	49
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>53</b>
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pendidikan Pegawai Dinas Sosial .....	10
Tabel 1.2 Data Pegawai Yang mengikuti Pelatihan.....	13
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik .....	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir .....	40
Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan masa kerja .....	40
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	41
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X .....	42
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y .....	42
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas .....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas .....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	47
Tabel 4.15 Hasil Uji t .....	48
Tabel 4.16 Uji R <sup>2</sup> .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	30
Gambar 4.1 P-P Plot Reggression Standardized Residual .....	45
Gambar 4.2 Scatterplot.....	46

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi organisasi 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, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan karena jika rendahnya sumber daya manusia di suatu organisasi maka dapat menyebabkan rendahnya suatu efektivitas kinerja pegawai yang mempengaruhi semangat kerja pegawai (Rukmini & Murniyati, 2014).

Kompetensi merupakan 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 dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut

Spencer dalam Moeheriono (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki

hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Safa'ah, 2019).

Kompetensi kerja merupakan peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya. Yang merupakan Kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap level jabatan dalam organisasi tentu berbeda, yaitu kompetensi pada tingkat eksekutif, manajer dan pegawai. Beberapa tipe kompetensi yang pada umumnya dikenal dalam lingkungan organisasi maupun individu secara umum berkaitan dengan kompetensi perencanaan, kemampuan mempengaruhi, berkomunikasi, interpersonal, berfikir, organisasional, SDM, kepemimpinan, pelayanan, bisnis, manajemen individu, teknis. Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Menurut Yendrawati & Mukti (2015), Kompetensi SDM adalah kemampuan seseorang, sedangkan menurut Apriliana & Nawangsari (2021), SDM merupakan manusia yang bekerja di suatu instansi sebagai pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi, kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi

harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja 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 karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM 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 atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tana Toraja

Pegawai diharuskan memiliki kemampuan, keahlian, kompetensi dan sebagainya guna menjalankan kegiatan administrasi. Tanpa adanya pegawai sebagai pengelola dan pelaksana, maka pembangunan negara tidak akan tercipta, masyarakat adil dan makmur pun tidak dapat dibentuk. Oleh karena itu peranan pegawai negeri sipil ini amatlah penting di dalam pemerintahan.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya kebanyakan pegawai negeri sipil cenderung memiliki permasalahan. Masalah yang ada ini berasal dari para pegawai itu sendiri baik secara internal maupun dari lingkungannya secara eksternal. Budaya organisasi yang baik, iklim kerja yang kondusif, komunikasi kerja yang harmonis menjadi beberapa indikator yang mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Manajemen merupakan suatu media untuk memaksimalkan sumber- sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai sebuah tujuan organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi selalu berperan aktif dalam organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Fokus manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur dalam urutan fungsi – fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi (Yulistiyono, 2021).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Mangkunegara, 2022)

Untuk menuju tujuan organisasi maka dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi yang meliputi penguasaan terhadap 3 bidang

kemampuan yakni pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) akan mampu menunjukkan karakteristik maupun profesionalisme karyawan karena pada dasarnya kompetensi sumber daya manusia akan mampu menciptakan SDM handal di dalam setiap pekerjaannya.

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) berhubungan erat dengan efektivitas kinerja, sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pegawai misalnya, dalam konteks pendidikan, terdapat hubungan antara kompetensi pendidik dengan kepuasan kerja dan kinerja pendidik selain itu, sebuah penelitian juga menyoroti pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kinerja, baik dalam konteks organisasi maupun pendidikan.

Efektivitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi kesesuaian antara tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang telah dicapai. Secara umum menunjukkan sampai berapa jauh tercapainya suatu tujuan yang lebih dulu ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target, atau kriteria yang ditetapkan. Didalam kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi atau kelompok. Teori yang dikemukakan oleh Moeheriono (2014) "bahwa penilaian kinerja diukur berdasarkan empat aspek yaitu perilaku, Atribut dan kompetensi, komperatif".

Efektivitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang rendah, oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi dan disiplin kerja pegawai untuk mencapai efektivitas kinerja yang baik, kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seperti seleksi pegawai, manajemen kinerja, dan perencanaan. Disiplin kerja juga

merupakan faktor penting dalam mencapai efektivitas kinerja pegawai (SDM), beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu kurangnya keterampilan kerja dan kemampuan beradaptasi, membantu dalam mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, Keterbatasan dalam pengembangan kompetensi, Motivasi aparatur yang rendah dan upaya yang dilakukan BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) untuk mengatasi hal tersebut yang telah diterapkan di setiap lini-lini OPD (Organisasi Perangkat Daerah) namun seiring dengan pelaksanaannya belum dapat diterapkan dengan maksimal. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan peningkatan kinerja para pekerja, pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan era digitalisasi, dan penggunaan metode pengembangan yang lebih efektif. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan kinerja organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kompetensinya, maka setiap pekerjaan yang dibebankan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang dibebankan oleh sebuah organisasi/lembaga pemerintah. Dengan begitu tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dari semua itu terdapat suatu hubungan jelas ketika pegawai cenderung tidak memiliki kompetensi maka keefektifitasan kerjanya juga tidak akan terlihat serta tujuan tidak pernah tercapai, komunikasi.

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi begitu penting, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik

pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2015). Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak, sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Meskipun demikian, tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Kinerja itu sendiri merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan Tindakan. Kompetensi menggambarkan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan menggambarkan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan.

Meskipun ada banyak para Ahli yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, tetapi terdapat kesamaan secara umum. Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Simanjuntak, 2016). Informasi mengenai kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini sudah sejalan dalam tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi kinerja dalam organisasi.

Permasalahan yang menyangkut kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai pada perusahaan melibatkan beberapa faktor, seperti kualitas Kinerja, Kompetensi SDM sangat penting dalam mendukung pencapaian dan sasaran organisasi, serta menghadapi derasnya perkembangan

teknologi. SDM yang memiliki kualitas tinggi akan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau kinerja organisasi. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai. Kompetensi SDM dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mempengaruhi konsep dan nilai diri, motivasi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, Pelatihan dan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung peningkatan kinerja. Menggunakan kompetensi SDM secara efektif penting untuk mendukung kinerja organisasi dan menghadapi pesatnya perkembangan teknologi, Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa SDM mereka memiliki kompetensi tinggi dan mendapat pelatihan dan pendidikan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Terkait bagaimana cara meningkatkan kompetensi SDM di perusahaan apa dampak dari keterampilan sdm yang rendah pada kinerja perusahaan.

Maka, hubungannya dengan uraian di atas adalah 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 pegawai dapat terus ditingkatkan. Jika suatu saat terjadi penurunan kerja pada pegawai, maka organisasi (kantor) harus cepat tanggap untuk menganalisis untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai yang terjadi. Hal ini merupakan tanggung jawab dari pimpinan untuk mengatur mengenai pekerjaan maupun tenaga kerja dalam suatu organisasi (Yulistiyono dkk., 2021).

Rukmini & Murniyanti (2014) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin *Theme Park* Dan Resort Hotel menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, yang dapat diukur melalui pengetahuan, Pendidikan, keterampilan, dan sikap, berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai

berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap efektivitas kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial. Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Kantor Dinas Sosial Tana Toraja memiliki tugas dalam melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tempat penanggulangan, penyandang, masalah kesejahteraan sosial (Anak terlantar, Lansia, ODGJ dan penanggulangan kemiskinan masyarakat), yang diberikan kepada Daerah di Bidang Sosial. Kantor Dinas Sosial Kab. Tana Toraja 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 dalam melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang sosial yang menjadi kewenangan yang ditugaskan oleh kepala daerah yang saat ini memiliki

sebanyak 41 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 dan lalai terhadap pekerjaannya dalam mengerjakan pekerjaannya .

Tabel 1.1 Data Pendidikan Pegawai Dinas Sosial

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	presentase
1	S2	1	2%
2	S1	20	49%
3	D3	3	7%
4	SMA	17	41%
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber ; Data diolah ,2024

Dari tabel 1.1 diatas menggambarkan bahwa kompetensi pegawai dengan Latar belakang Pendidikan pada Kantor Dinas Sosial Tana Toraja yaitu Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 Orang (2%), Strata Satu (S1) sebanyak 20 Orang (49%), Diploma Tiga(DIII) sebanyak 3 Orang(7%), SMA sebanyak 17 Orang (41%). Hal ini menunjukkan cukup rendahnya kompetensi yang dimiliki para pegawai di Dinas Sosial Tana Toraja jika dilihat dari jenjang Latar belakang Pendidikan para pegawainya karena masih ada beberapa pegawai yang Pendidikan terakhirnya rata-rata SMA sederajat sampai dengan D3, maka kemungkinan besar Kompetensinya akan berkurang karena hal tersebut.

Pendidikan yang relevan dan kompetensi yang memadai saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain, pegawai dengan latar belakang Pendidikan yang relevan lebih muda untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, semakin tinggi Tingkat Pendidikan pegawai semakin luas pengetahuan dan wawasannya hal ini dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui efektivitas kinerjanya, sehingga kinerja pegawai menjadi hal yang sangat

penting bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Dwihasrianti, dkk (2020) kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan perusahaan, yang mana semakin baik kinerja ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan. Produktivitas pegawai yang meningkat akan menguntungkan bagi instansi juga bagi pribadi pegawai sendiri (Safitri, 2019). Instansi dapat meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara yang dapat dilakukan, seperti dengan mengikuti program pelatihan yang ada sesuai bidang para pegawai, meningkatkan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan agar dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, dan memperbanyak komunikasi guna bertukar pendapat antara seluruh pegawai ataupun dengan atasan.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang efektif di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Adapun Pelatihan yang dilakukan di Kantor Dinas Sosial Tana Toraja tergolong dalam dua kelompok yaitu:

a. Internal dan External Secara Intern

Untuk mengarahkan para pegawai untuk melaksanakan tugasnya terutama para pegawai baru, sedangkan pegawai lama diberikan pembinaan agar mereka mempersiapkan diri untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi dalam Instansi dalam bentuk manajerial dan operasional. Adapun realisasi daripada pembinaan secara intern ini dilaksanakan dalam berbagai cara tergantung dari situasi dan kondisi perusahaan waktu itu. Salah satu cara yang ditempuh adalah mengumpulkan Kepala Bagian, Staf, Kepala Sub Bagian untuk diberikan petunjuk mengenai cara kerja yang baik guna diteruskan kepada bawahannya. Dan yang lain adalah mewajibkan para pegawai yang

pernah mengikuti pembinaan di luar perusahaan untuk menyusun laporan sesuai dengan pendidikan dan latihan yang telah diikuti dan mempraktekkan di tempat kerja.

b. Secara Extern

mengikutsertakan pegawai dalam diklat tertentu yang sesuai dengan bidang/tugas pekerjaannya yang diselenggarakan oleh lembaga atau instansi Pemerintah lainnya.

Kenyamanan dalam organisasi membuat pegawai merasa tenang dan suka dalam bekerja. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri di dalam organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar apa yang menjadi tujuan suatu instansi tersebut dapat tercapai. Berikut ini dilampirkan data pegawai yang mengikuti pelatihan dimulai Tahun 2019-2023 pada Tabel 1.2 dibawah.

Tabel 1.2. Data Pegawai yang Mengikuti Pelatihan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Pelatihan	Jumlah Peserta yang Tidak Mengikuti Pelatihan	Presentase Pegawai yang Tidak Mengikuti Pelatihan
1	2019	43	37	6	14%
2	2020	42	33	9	21%
3	2021	41	38	3	7%
4	2022	41	35	6	15%
5	2023	41	39	9	21%

Sumber: data diolah 2024

Pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia kepada seluruh instansi Dinas Sosial diseluruh wilayah maupun kabupaten yang ada di Indonesia. Bisa di lihat pada tahun 2019 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 6 orang (14%), tahun 2020 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 9 orang (21%), pada tahun 2021 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan ada 3 orang(7%), pada tahun 2022 pegawai yang tidak

mengikuti pelatihan ada 6 orang(15%), dan pada tahun 2023 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan ada 9 orang. Bisa dilihat bahwa dari 5 tahun terakhir masih banyak pegawai Dinas Sosial yang tidak mengikuti pelatihan Hal ini terjadi dikarenakan pelatihan yang diadakan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia kepada para pegawai masih bersifat tidak wajib sehingga mengakibatkan rendahnya minat para pegawai dalam mengikuti pelatihan karena belum adanya sanksi yang diterima para pegawai jika tidak mengikuti pelatihan yang sudah diberikan.

Dalam rangka usaha meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tana Toraja memberikan suatu kebijaksanaan untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan yang dimaksudkan untuk menyesuaikan pengetahuan dan kemampuan pegawai dengan jenis pekerjaan yang selalu mengalami perubahan. Kebijakan ini berikan dengan tujuan menjadikan pegawai lebih efektif. Yang dapat dikatakan efektivitas di setiap kerjaan kompetensi didasari atas latar belakang pendidikan ,kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan, jika semua unsur-unsur dalam kompetensi terpenuhi maka kinerja maksimal, jika tidak maka kinerja tidak maksimal jika seseorang tidak berkompetensi di bidang pendidikan sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi maka itu akan mengurangi kinerjanya begitu juga dengan kurangnya kemampuan, keterampilan, pengalaman itu akan membuat kinerja itu akan berkurang karena kinerja itu terbentuk dari banyaknya pengalaman, keterampilan yang memadai. Berangkat dari teori tersebut, maka penulis merasa perlu untuk meneliti **“Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tana Toraja ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

Untuk menganalisa Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tana Toraja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengaruh bagi perusahaan untuk menentukan pengaruh-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kompetensi SDM dan kinerja Karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Memiliki SDM adalah keharusan bagi organisasi. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar organisasi memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Schuler & Jackson (2008), dalam buku “ *Strategic Human Resource Management*”, mendefinisikan sumber daya manusia sebagai suatu sistem formal dalam organisasi yang dirancang untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu pengaruh yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun pengaruh. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan pengaruh. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hamali & Seda, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang ilmu yang mempelajari pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. MSDM memiliki peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang tepat dengan keahlian dan motivasi yang dibutuhkan.

## **2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

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.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Ulrich et al,( 2013). mendefinisikan kompetensi sebagai kapabilitas individu untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Burke, (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik individu yang dapat diukur dan diprediksikan untuk berkinerja tinggi dalam suatu pekerjaan atau situasi. Karakteristik ini dapat berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Burke juga menekankan pada pentingnya pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Individu perlu terus belajar dan mengembangkan kompetensi mereka untuk tetap relevan di dunia kerja yang terus berubah.

Definisi ini menggabungkan dua elemen penting dari kompetensi, yaitu kemampuan dan kinerja. Kemampuan adalah potensi yang dimiliki oleh seseorang

untuk melakukan sesuatu, sedangkan kinerja adalah hasil nyata dari kemampuan tersebut. Elemen kapasitas juga dimasukkan dalam definisi tersebut untuk menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya terkait dengan kemampuan seseorang, tetapi juga dengan potensi yang dimiliki.

Tinjauan teori mengenai kompetensi sumber daya manusia (SDM) mencakup pemahaman tentang kemampuan dasar, kualitas kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2 Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi adalah hal-hal yang dapat diamati atau diukur untuk menunjukkan pengaruh penguasaan kompetensi seseorang. Indikator kompetensi dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik kompetensi yang ingin diukur. Berikut adalah beberapa contoh pengaruh kompetensi berdasarkan karakteristik kompetensi:

#### **1. Pendidikan**

- a. **Pelatihan dan Pengembangan:** Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka.
- b. **Pemberian Penghargaan:** Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk memotivasi mereka agar terus meningkatkan kinerjanya.
- c. **Pemberian Promosi dan Jabatan:** Memberikan promosi dan jabatan kepada pegawai yang kompeten untuk meningkatkan karir mereka.

#### **2. Pengetahuan**

- a. Kemampuan untuk menjelaskan konsep-konsep tertentu.
- b. Kemampuan untuk menggunakan teori atau prinsip tertentu untuk memecahkan masalah.

- c. Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam situasi yang nyata Keterampilan.
  - d. Kemampuan untuk menggunakan peralatan atau mesin tertentu.
  - e. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif.
  - f. Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim.
3. Watak
- a. Sikap positif terhadap pekerjaan.
  - b. Keinginan untuk belajar dan berkembang.
  - c. Kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan.
4. Motif
- a. Motivasi untuk mencapai hasil yang tinggi.
  - b. Motivasi untuk bekerja secara mandiri.
  - c. Motivasi untuk membantu orang lain.
5. Konsep diri
- a. Keyakinan diri dalam mengerjakan tugas.
  - b. Percaya diri dalam menghadapi tantangan.
  - c. Memiliki tujuan yang jelas dalam hidup.

Indikator kompetensi dapat digunakan untuk berbagai tujuan, seperti:

- a. Rekrutmen dan seleksi pegawai.
- b. Pengembangan pegawai.
- c. Penilaian kinerja.
- d. Perencanaan karir.

Pemilihan pengaruh kompetensi yang tepat harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.

### 2.2.3 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dessler,(2015) Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang dimiliki oleh seseorang yang berkontribusi pada kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Kompetensi terdiri dari lima karakteristik dasar, yaitu:

1. Pengetahuan adalah pemahaman dan penguasaan terhadap suatu bidang ilmu pengetahuan atau keterampilan. Pengetahuan dapat berupa pengetahuan , konseptual, pengaruh, atau metakognitif.
2. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik dan benar. Keterampilan dapat berupa keterampilan fisik, keterampilan kognitif, atau keterampilan interpersonal.
3. Watak adalah karakteristik pribadi yang pengaruh stabil dan konsisten, seperti kepribadian, sikap, nilai, dan keyakinan. Watak berperan penting dalam menentukan perilaku dan kinerja seseorang.
4. Motif adalah keinginan atau dorongan yang mengarahkan perilaku seseorang. Motif dapat berupa motif pengaruh, seperti motivasi untuk belajar dan berkembang, atau motif ekstrinsik, seperti motivasi untuk mendapatkan uang atau penghargaan.
5. Konsep diri adalah gambaran diri yang dimiliki seseorang, termasuk keyakinan, nilai, dan harapan tentang diri sendiri. Konsep diri berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang memandang dirinya dan dunia di sekitarnya.

Berdasarkan uraian diatas, Indikator kompetensi sumber daya manusia yang dapat digunakan pada Kantor Dinas Sosial mencakup beberapa aspek, meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, kepemimpinan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi SDM, seperti Keyakinan dan nilai-nilai,

pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi dan isu emosional. Selain itu, peningkatan kompetensi SDM dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.

#### **2.2.4 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Dessler ,2015 mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia, yaitu:

##### **1. Faktor Internal**

- a. Kemampuan dan Keterampilan: Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu.
- b. Sikap dan Motivasi: Kecenderungan untuk berpikir, merasakan, dan berperilaku dengan cara tertentu, serta alasan seseorang untuk melakukan sesuatu.
- c. Kepribadian: Ciri-ciri yang relatif stabil yang membedakan seseorang dari orang lain.
- d. Pengalaman Kerja: Pengalaman yang diperoleh seseorang dari bekerja di suatu pekerjaan atau tugas tertentu.
- e. Pendidikan dan Pelatihan: Pendidikan dan pelatihan yang diperoleh seseorang untuk meningkatkan pengetahuannya dan keterampilannya.

##### **2. Faktor Eksternal**

- a. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.
- b. Budaya Organisasi: Nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh suatu organisasi.
- c. Teknologi: Peralatan dan sistem yang digunakan untuk melakukan pekerjaan.

- d. Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah yang terkait dengan pendidikan, pelatihan, dan ketenagakerjaan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan hasil dari interaksi antara faktor-faktor bawaan dan faktor-faktor lingkungan. Faktor bawaan dapat memberikan dasar bagi individu untuk mengembangkan kompetensinya, sedangkan engar lingkungan dapat memberikan kesempatan dan dukungan bagi individu untuk mengembangkan kompetensinya.

## **2.3 Efektivitas Kinerja Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Efektivitas**

Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dengan memanfaatkan Sumber Daya, saran, dan prasarana yang ada secara efisien dan berhasil .Efektivitas kinerja dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti pencapaian tujuan, kualitas kerja, pemanfaatan waktu (Steers, 2015).

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu 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, semuanya tergantung dari kuantitas juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak pegawai dan melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya (Riniwati, 2016).

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi-dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering

dicampuradukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Menurut Steers (2015) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau pengaruh untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih pengaruh tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau pengaruh.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja menurut Steers (2015) ada empat faktor yaitu:

1. Organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan pengaruh tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi pengaruh orang-orang atau mengelompokkan orang-orang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu pengaruh untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.
2. Lingkungan organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar pengaruh misalnya hubungan dengan pengaruh sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup pengaruh misalnya karyawan atau karyawan dipengaruhi.

3. Karakteristik pekerja pada kenyataannya para karyawan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Pendidikan, pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan di Kantor Dinas Sosial umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan fungsinya, sehingga dapat bekerja lebih efektif. Pegawai yang berasal dari lembaga pendidikan berkualitas tinggi umumnya memiliki kemampuan dasar yang lebih baik, seperti kemampuan berpikir kritis, kemampuan memecahkan masalah, dan kemampuan berkomunikasi. Kemampuan-kemampuan tersebut dapat membantu mereka untuk bekerja lebih efektif dan mencapai target kinerja yang ditetapkan.

#### 5. Pelatihan dan Pengembangan

Pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan umumnya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baru dan terkini. Hal ini dapat membantu mereka untuk bekerja lebih efektif dan mengikuti perkembangan di bidang kesejahteraan sosial.

#### 6. Budaya Belajar

Kantor Dinas Sosial yang memiliki budaya belajar yang kuat akan mendorong pegawainya untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi dan efektivitas kinerja pegawai.

### 2.3.3 Indikator Efektivitas Kinerja

Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk itu perlu diketahui Indikator efektivitas kinerja, menurut (Steers, 2015) meliputi:

a. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalam organisasi tersebut.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

d. Kualitas Kerja

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu.

e. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini dapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

f. Tepat waktu

Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul.

Sesuatu dikatakan efektif apabila tercapainya suatu tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Demikian pula sebaliknya, apabila tujuan atau sasaran tidak sesuai dengan yang telah direncanakan, maka pekerjaan itu dapat dikatakan tidak efektif. Semua pegawai perlu mengembangkan dan memelihara jiwa efektivitas dalam dirinya. Ini merupakan perubahan sikap mental, kebiasaan bertindak dan cara bekerja yang selama ini dianut. Keberatan terhadap perubahan-perubahan itu dapatlah diringankan apabila disadari sepenuhnya faedah efektivitas kerja pada diri pribadi maupun tujuan pengaruh.

#### **2.3.4 Pengertian Kinerja Pegawai**

Seperti yang kita ketahui faktor bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi faktor kesuksesan pada suatu pengaruh. Kinerja pegawai yang baik juga akan mengikuti hasil yang baik pada perkembangan pengaruh, sebaliknya jika kinerja pegawai kurang baik juga akan berdampak pengaruh pada kesuksesan pengaruh. Milkovich dan Dessler (2014): Kinerja pegawai adalah hasil atau keluaran yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan berbagai indikator, seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi waktu dan sumber daya, kepatuhan terhadap peraturan, kerjasama dengan tim, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah.

Grand teori kinerja pegawai menurut Spencer & Spencer (2008) telah banyak digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Teori ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut adalah beberapa implikasi dari grand teori kinerja pegawai menurut Spencer & Spencer (2008) :

- a. Organisasi perlu melakukan seleksi pegawai yang memiliki karakteristik dasar yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dijabatnya.
- b. Organisasi perlu mengembangkan kompetensi pegawainya melalui pelatihan dan pengembangan.
- c. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

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

### **2.3.5 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Di dalam 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 eksternal sebuah kantor maupun dari pegawai itu sendiri serta lingkungan sekitar kantor.

Faktor-faktor kinerja pegawai menurut Spencer & Spencer (2008) telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai kinerja pegawai dan mengembangkan program pengembangan pegawai.

Berikut adalah beberapa contoh penerapan faktor-faktor kinerja pegawai menurut Spencer & Spencer (2008) dalam dunia kerja:

- a. Untuk menilai kinerja pegawai, dapat menggunakan kuesioner atau wawancara yang mengukur faktor-faktor kinerja tersebut.
- b. Untuk mengembangkan pegawai, dapat mengadakan pelatihan atau program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam hal-hal seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- c. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, dapat melakukan strategi yang berfokus pada pengembangan faktor-faktor kinerja pegawai.

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

### 2.3.6 Tinjauan Empirik

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pedoman atau panduan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

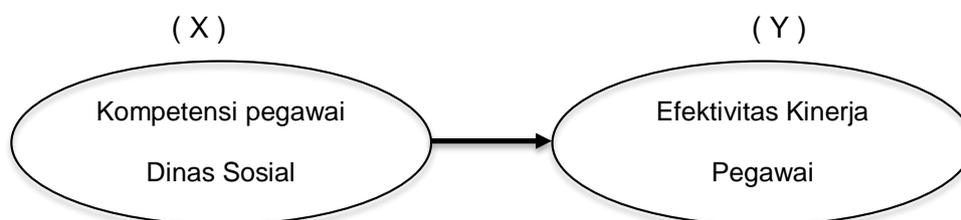
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No	NAMA PENELITIAN (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Bima Pratomo (2013)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau	Deskriptif Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Kompetensi SDM berpengaruh sebesar 33,7% terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil. Sisa 66,3% dipengaruhi oleh negara lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Engga Mardiana Safa'ah (2019)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan di BMT

		(Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)		Arsyada KC. Gaya Baru VIII. Kompetensi SDM berpengaruh sebesar 52,3% terhadap efektivitas kinerja karyawan. Sisa 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Rika Endah Budiharti (2023)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja	Deskriptif Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara kompetensi dengan efektivitas kerja
4	Tiara Yulistiani (2022)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo	Metode Kuantitatif	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja.
5	Chairil Anhar Siregar (2021)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Aceh	Metode Kuantitatif	Penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas pekerjaan. Meureudu.

### 2.3.7 Kerangka berpikir

Pada penelitian ini, peneliti meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Tana Toraja. Dalam memudahkan penelitian, maka kerangka pikir adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

*Sumber : Data Diolah 2024*

## 2.4 Definisi Operasional

### 2.4.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merupakan Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial yang berkontribusi pada efektivitas kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator:

- a. Pengetahuan: Pemahaman pegawai tentang peraturan, kebijakan, dan prosedur yang terkait dengan pekerjaan di Dinas Sosial.
- b. Keterampilan: Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar, seperti keterampilan komunikasi, keterampilan interpersonal, dan keterampilan teknis.
- c. Sikap: Kecenderungan pegawai untuk berpikir, merasakan, dan berperilaku dengan cara yang positif dan mendukung pencapaian tujuan

organisasi, seperti sikap disiplin, sikap kerja sama, dan sikap tanggung jawab.

- d. Motivasi: Alasan dan dorongan pegawai untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan organisasi, seperti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

#### **2.4.2 Efektivitas Kinerja Pegawai**

Efektivitas Kinerja Pegawai merupakan Tingkat pencapaian tujuan dan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Sosial sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya bisa saja berbeda. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Spencer dan Spencer juga berpendapat bahwa efektivitas kinerja dapat ditingkatkan dengan mengembangkan kompetensi karyawan..

Maka apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien, efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator:

- a. Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kualitas: Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, seperti tingkat akurasi, kelengkapan, dan ketepatan waktu.
- c. Efisiensi: Penggunaan waktu, sumber daya, dan biaya yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Efektivitas: Tingkat pencapaian tujuan organisasi melalui hasil kerja pegawai.

### **2.4.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan.

H<sup>1</sup>= Kompetensi Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tana Toraja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme Penelitian Kuantitatif dapat didefinisikan sebagai proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan-keterangan tentang apa yang ingin diketahui (Ali dkk., 2022), Penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dalam hal ini, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tana Toraja ).

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data merupakan wilayah dimana informasi diperoleh yang diperlukan dalam penelitian ini. Penelitian ini memperoleh data melalui beberapa sumber yakni :

##### **1. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang didapatkan langsung lewat kuesioner yang diberikan kepada responden.

##### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah perolehan data yang menjadi pelengkap dan pendukung data primer, sumber data tersebut dihasilkan dari bentuk dokumentasi dari Kantor Dinas Sosial yang berupa informasi terkait lingkup

instansi serta sumber data yang dihasilkan dari buku jurnal serta penelitian – penelitian terdahulu yang memiliki kaitan.

### **3.3 Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data dari Kantor Dinas Sosial Tana Toraja yang dilakukan kurun waktu 1 bulan yang berlokasi di Jl. Buisun Buntu Burake, Kecamatan Makale, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Tana Toraja sebanyak 41 Orang yang terdiri dari 39 Pegawai tetap dan 2 orang pegawai tidak tetap . Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh , sampel jenuh umumnya digunakan Ketika populasi relative kecil, dimana seluruh pegawai menjadi sampel yaitu 41 Orang. Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya oleh peneliti atau pengumpul data, jadi jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif . Dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan Sekunder.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai landasan dalam penelitian maka penulis melakukan pengumpulan data dari lapangan dengan menggunakan 4 metode, yaitu:

1. Observasi adalah suatu proses pengamatan langsung tentang apa yang terjadi dilapangan, sehingga penulis dapat memperkuat data yang ada.

2. Kuesioner adalah suatu faktor pengumpulan data dengan cara menyediakan daftar pertanyaan yang akan penulis ajukan pada responden, khususnya pegawai di Kantor Dinas Sosial Tana Toraja.
3. Wawancara adalah suatu pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah responden sedikit atau kecil.
4. Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang ada.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif dengan analisis inferensial yaitu metode yang digunakan untuk membuat inferensi atau kesimpulan tentang populasi berdasarkan sampel data dan mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas kinerja pegawai dan pada Kantor Dinas Sosial Tana Toraja.

Analisis inferensial adalah jenis analisis statistik yang digunakan untuk membuat inferensi atau kesimpulan tentang populasi berdasarkan sampel data. Proses ini melibatkan penggunaan uji hipotesis dan estimasi parameter populasi dari sampel data. Teknik ini sangat cocok digunakan ketika data sampel yang diambil dari populasi sudah jelas dan teknik pengambilan datanya dilakukan secara random atau acak. Adapun metode yang di implementasikan pada penelitian ini terdiri dari :

#### **3.6.1 Uji Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Siregar (2017) menyatakan bahwa uji validitas diperuntukkan dalam penentuan sejauh apa alat ukur dalam mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang dinyatakan valid memiliki makna bahwa alat ukur yang

diterapkan dalam memperoleh data tersebut valid ( Sugiyono, 2018). Adapun fungsi dari uji validitas yaitu menaksir apakah suatu item yang digunakan dapat dikatakan valid, kriteria untuk menaksir pertanyaan dengan menilai r-hitung dengan r-tabel, berikut kriteria yang digunakan:

- a. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka data dinyatakan valid.
- b. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka data dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengukuran yang akan menakar hasil mengimplementasikan objek serupa dan memperoleh data yang serupa, kemudian memiliki kestabilan penilaian yang baik. Definisi dari uji reliabilitas dijabarkan Sugiyono (2018), sebagai takaran konsistensi dan kestabilan data yang diperoleh. Reliabilitas itu sendiri merupakan ukuran sejauhmana skor konsisten (*consistence*), dipercaya (*dependable*), serta dapat diulang (*repeatabel*) (Purwanto,2020). Tingkat reliabilitas suatu kuesioner dapat diukur apabila Cronbach  $>0,60$ .

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan guna memahami apakah data tiap variable yang dihasilkan tersebut terdistribusi normal ataupun tidak. Dugaan normalitas dianalisis dengan melakukan pengamatan output normal plot dan dugaan normalitas dapat tersalurkan apabila data tersebar mengikuti garis diagonal. Tes berbeda dapat digarap dalam menentukan normal tidaknya suatu data penelitian yakni dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun ukuran dalam menentukan uji normalitas apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data dapat dikategorikan terdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memahami apakah pada model regresi terdapat ketidaksesuaian variance dan residual pada suatu pengamatan dasar penentuan dari uji heteroskedastisitas yakni titik-titik data tersebar diantara angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

## 3. Uji Linearitas

Uji linearitas diolah guna memahami wujud tautan antara variable independent dan variable dependen, hal ini dapat dijalankan dengan dasar penetapan jika nilai sig. *deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

### 3.6.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memahami pengaruh variable dependen yakni kompetensi (X) terhadap variable dependen yakni Efektivitas Kinerja Pegawai (Y). Formula yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

di mana:

**Y:** Variabel terikat (dependent variable)

**X:** Variabel bebas (independent variable)

**a:** Konstanta (intercept)

**b:** Koefisien regresi (slope)

**e:** Sisa kesalahan (error term)

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Teknik uji t diaplikasikan dalam menguji serta mengukur sejauh mana pengaruh variable independent yakni Kompetensi (X) terhadap variable dependen yakni Efektivitas kinerja pegawai (Y). Jika nilai signifikan maka >

0,05 maka  $H_a$  ditolak yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel efektivitas kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kompetensi (X) terhadap variabel efektivitas kinerja pegawai (Y).

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( Uji $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel efektivitas kinerja pegawai (Y). Nilai  $R^2$  yang semakin dekat dengan 1 menunjukkan bahwa variabel independent menyajikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk menebak variabel dependen. Adapun jika  $R^2$  mendekati 0 maka pengaruh variabel independent semakin lemah terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Responden

Mendeskripsikan kondisi dari responden yang merupakan sampel pada penelitian menggunakan karakteristik responden. Adapun terkait penelitian ini responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, masa kerja serta jabatan pegawai. Berikut informasi yang akan mendeskripsikan karakteristik responden, yakni:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	19	46%
2	Wanita	22	54%
<b>Total</b>		41	100%

Sumber: Data diolah,2024

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan, dapat dikemukakan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 19 dengan jumlah presentase sebesar 46%, kemudian untuk responden Wanita sebanyak 22 dengan jumlah presentase sebesar 54%. Jadi disimpulkan bahwa responden Wanita lebih dominan.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 - 30 Tahun	24	59%
2	31 - 40 Tahun	12	29%
3	41- 50 Tahun	4	10%
4	> 50 Tahun	1	2%
<b>Total</b>		41	100%

Sumber: Data diolah,2024

Berdasarkan olahan data diatas dapat diketahui bahwa responden memiliki usia yang berkisar 20-30 tahun terdapat 24 responden dengan jumlah presentase sebanyak 59%, usia 31-40 tahun terdapat 12 responden dengan total presentase sebesar 29%, dan usia 41-50 tahun terdapat 4 responden dengan presentase sebanyak 10%, sedangkan untuk usia >50 tahun terdapat 1 responden dengan presentase 2%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden paling banyak berada di taraf usia 20-30 tahun.

### 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	presentase
1	S2	1	2%
2	S1	20	49%
3	D3	3	7%
4	SMA	17	41%
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah,2024

Informasi yang tertera pada tabel diatas menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir dari responden untuk SMA jumlah 17 orang dengan presentase sebanyak 41%, D3 3 orang sebanyak 7%, S1 dengan responden 20 presentase sebanyak 49%, untuk total responden S2 hanya 1 dengan presentase 2%, Dapat disimpulkan bahwa yang dominan dalam karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir yakni S1 dengan 20 responden dan SMA 17 responden..

### 4. Karakteristik Berdasarkan Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 - 5 Tahun	25	61%
2	6 - 10 Tahun	7	17%
3	10 - 15 Tahun	9	22%
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah,2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun ada 25 orang dengan presentase 61%, untuk responden dengan masa kerja 6-10 tahun dengan presentase 17%, dan untuk masa kerja 10-15 tahun ada 9 responden dengan presentase sebanyak 22%. Dari informasi yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masa kerja dari responden paling banyak ada di 1-5 tahun.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Kepala Dinas	1	2%
2	Sekretaris	1	3%
3	Kasubag Program Dan Evakuasi	1	3%
4	Penyusunan Program Anggaran	1	3%
5	Bendahara	1	3%
6	Pengelolaan Program dan Kegiatan	1	3%
7	Kasubag Umum	1	3%
8	Pengevaluasi Program dan kinerja	1	3%
9	Pekerja Sosial	6	15%
10	Bendahara Gaji	1	3%
11	Penngelola pemanfaatan BMD	1	3%
12	Pemeliharaan Barang	1	3%
13	Kabid Resos	1	3%
14	Penyuluh Sosial	7	17%
15	Analisis Dampak Sosial	1	3%
16	pekerja Sosial ahli pertama	1	3%
17	Penggerak Swadaya Masyarakat	4	10%
18	Pengelolaan Fasilitas Sosial Umum	1	3%
19	Koordinator Kab. PKH	1	3%
20	Pengelolaan Bimbingan Sosial	1	3%
21	Administrator Database PKH	2	5%
22	Tenaga Sukarela	4	10%
23	Pendamping Rehabilitasi sosial	1	2%
	<b>Total</b>	41	100%

Sumber: Data Diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi responden paling banyak adalah Penyuluh Sosial dengan total 17% dengan jumlah responden sebanyak 7 .

### 4.3. Analisis Data

Metode yang akan diterapkan pada penelitian ini untuk memperoleh hasil yakni sebagai berikut:

#### 4.3.1. Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Sugiono (2018), instrumen yang dinyatakan valid memiliki makna bahwa alat ukur yang diterapkan dalam memperoleh data tersebut valid. Untuk uji validitas berdasarkan jumlah sampel dalam penelitian diambil nilai R-tabel sebesar 0,266 untuk taraf 5%, Adapun kriteria yang diterapkan dalam menentukan item pernyataan valid atau tidak yakni jika r-hitung > r-tabel, maka data dikatakan valid sebaliknya jika r-hitung < r-tabel, maka data dikatakan tidak valid.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1	0,690	0,381	VALID
X.2	0,768	0,381	VALID
X.3	0,639	0,381	VALID
X.4	0,768	0,381	VALID
X.5	0,557	0,381	VALID

Sumber: Output data SPSS 29, 2024

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,496	0,381	VALID
Y.2	0,724	0,381	VALID
Y.3	0,752	0,381	VALID
Y.4	0,609	0,381	VALID
Y.5	0,774	0,381	VALID

Sumber: Output data SPSS 29, 2024

Sesuai pada hasil uji validitas yang dilakukan pada SPSS dapat ditemukan bahwa seluruh angka menunjukkan bahwa r-tabel lebih besar

dari r-hitung, jadi dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan dapat dikatakan tepat atau valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS yang digunakan untuk mengukur konsistensi suatu data. Tingkat reliabilitas suatu kuesioner dapat diukur apabila Cronbach alpha  $>0,60$

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

### Variabel X

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.697	5

### Variabel Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.668	5

Sumber: Output data SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menampilkan hasil pengujian untuk setiap variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel merupakan ukuran reliabel dengan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Artinya instrument penelitian ( Kuesioner) menghasilkan hasil yang dapat diandalkan (Konstan ) sehingga layak digunakan dalam penelitian.

### 4.3.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan dengan tujuan memahami Bahwa data tiap variabel yang dihasilkan terdistribusi normal atau tidak. Adapun suatu data dikatakan terdistribusi normal jika dalam uji Kolmogorov-smirnov nilai signifikan atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) selain itu uji normalitas juga dapat dianalisis dengan melakukan output normal plot.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		41	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.20206389	
Most Extreme Differences	Absolute	.116	
	Positive	.073	
	Negative	-.116	
Test Statistic		.116	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.180	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.173	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.163
		Upper Bound	.183

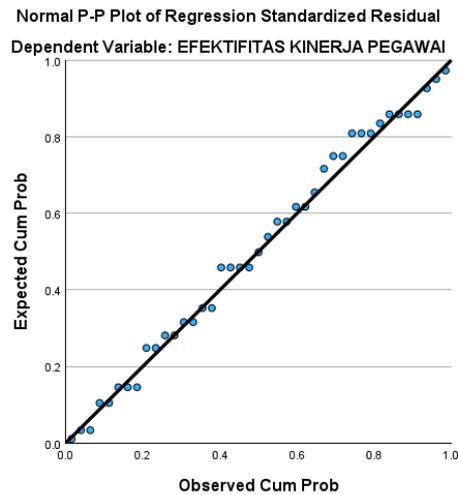
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan pada uji normalitas yg telah dilakukan maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,180 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan data tersebut distribusi normal.



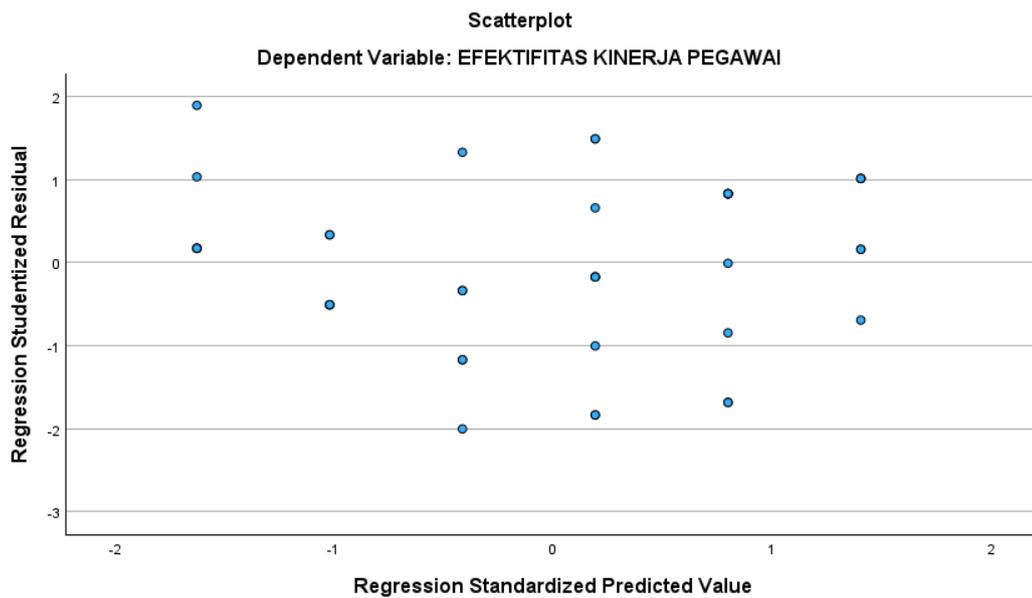
**Gambar 4.1 P-P Plot Regression Standardized residual**

Sumber: output data SPSS 29, 2024

Berdasarkan pada gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data tersebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis yang mamiliki makna bahwa asumsi normalitas terpenuhi .

## 2. Heteroskedastisitas

Model regresi yang diharapkan yakni jika terdapat gejala heterokedastisitas dengan demikian tidak terdapat keraguan di dalamnya.



**Gambar 4.2 Scatterplot**

Sumber: Output data SPSS 29, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dilihat dari data yang tersebar diantara angka 0.

### 3. Uji Linearitas

Uji Linearitas diolah guna memahami wujud tautan antara variable independent dan variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
EFEKTIFITAS	Between	(Combined)	84.986	5	16.997	7.520	<,001
KINERJA	Groups	Linearity	78.938	1	78.938	34.924	<,001
PEGAWAI *		Deviation from	6.048	4	1.512	.669	.618
KOMPETENSI		Linearity					
	Within	Groups	79.111	35	2.260		
	Total		164.098	40			

Sumber : Output data SPSS 29, 2024

Berdasarkan penetapan nilai signifikan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki aliansi linear berdasarkan perolehan nilai sig. *deviation from linearity* 0,618 > 0,05 yang merujuk pada pernyataan bahwa terdapat hubungan linear antara kompetensi dan efektivitas kinerja pegawai.

#### 4.3.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel efektivitas kinerja pegawai (Y).

Formula yang digunakan adalah  $Y = a + b X$

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.125	3.221		2.212	.033
	KOMPETE NSI	.851	.142	.694	6.013	<,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI  
Sumber : Output data SPSS 29, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.14 ditemukan persamaan regresi linear sederhana yakni :

$$Y = 7,125 + 0,851 X$$

Data yang diperoleh tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 7,125, dan untuk koefisien regresi variabel X (Kompetensi) sebesar 0,851 yang dapat disimpulkan bahwa penambahan 1% kompetensi maka efektivitas kinerja pegawai bertambah sebesar 0,851.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Teknik uji t diaplikasikan yang menguji dalam menguji serta mengukur sejauh mana pengaruh variabel independent yakni kompetensi (X) terhadap variabel dependen yakni efektivitas kinerja pegawai (Y). Adapun pengambilan Keputusan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak yang menunjukkan bahwa variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y, sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.125	3.221		2.212	.033
	KOMPETE NSI	.851	.142	.694	6.013	<,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI  
Sumber : Output data SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka dapat dijabarkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X (Kompetensi) terhadap Y (Efektivitas Kinerja Pegawai) sebesar 0,001 dimana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang memiliki makna bahwa  $H_a$  diterima dan menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel X (Kompetensi) terhadap variabel Y (efektivitas kinerja pegawai).

##### 2.. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel (Y) efektivitas kinerja pegawai.

Tabel 4.13 Uji R<sup>2</sup>**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.532	.520	1.21738

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

Sumber: Output data SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,481 yang memiliki makna bahwa pengaruh variabel X (kompetensi) terhadap variabel Y (efektivitas Kinerja Pegawai) sebesar 53,2% dan 46,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel independent yang belum ada dalam penelitian ini.

#### 4.4. Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tana Toraja, kompetensi yang dimiliki pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tana Toraja tidak dipungkiri melihat besarnya kontribusi dari Kantor Dinas Sosial Tana Toraja dalam melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tempat penanggulangan, penyandang, masalah kesejahteraan sosial (Anak terlantar, Lansia, Odgj dan penanggulangan kemiskinan masyarakat), yang diberikan kepada Daerah di Bidang Sosial. Kantor Dinas Sosial Kab. Tana Toraja 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 dalam melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang sosial yang

menjadi kewenangan yang ditugaskan oleh kepala daerah. Pengumpulan data ini menggunakan metode kuesioner , serta dalam pengelolaan data menggunakan SPSS versi 29. Adapun pada penelitian ini terkandung karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh Wanita sebesar 54% sedangkan untuk Wanita hanya 46%, sedangkan untuk karakteristik usia responden paling banyak berada di taraf 20-30 tahun dengan karakteristik Pendidikan terakhir S1 sebanyak 20 responden. Adapun karakteristik responden untuk masa kerja berada di taraf 1-5 tahun dan jabatan yang paling banyak berkontribusi yakni pegawai dengan jabatan Penyuluh Sosial sebanyak 7 orang.

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel kompetensi diperoleh rata-rata dengan nilai paling tinggi terdapat pada butir pernyataan X.5 dengan indikator konsep diri dengan pernyataan pegawai mampu dalam mengambil Keputusan dan bertanggung jawab atas tugasnya, sedangkan butir pernyataan dengan perolehan rata-rata terkecil ada pada butir pernyataan X.1 dengan indikator Pengetahuan perihal pengetahuan yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan Keputusan. Adapun untuk perolehan hasil tanggapan responden terkait variabel efektivitas kinerja pegawai dapat di simpulkan bahwa butir pernyataan dengan rata-rata terbesar ada pada indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri (Y.1) terkait dengan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, sedangkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata terendah ada dibutir pernyataan (Y.2) dengan indikator prestasi kerja terkait dengan pegawai mendapatkan pujian dari atasan atas kinerjanya.

Penelitian ini menerapkan metode analisis data kuantitati dengan total sampel 41 responden . Berdasarkan uji validitas data yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kedua variabel valid yang dinyatakan dengan nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, Adapun dalam pengujian reliabilitas kedua variabel

dinyatakan reliabel dengan perolehan *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,05. Adapun dalam uji asumsi klasik untuk uji normalitas diperoleh kesimpulan bahwa data terdistribusi normal dalam uji regresi linear sederhana ditemukan pengaruh yang positif dari kompetensi terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan penambahan satuan pada kompetensi maka kinerja juga akan meningkat. Berdasarkan uji hipotesis melalui uji t diperoleh makna bahwa  $H_a$  diterima dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X (Kompetensi) terhadap variabel Y (efektivitas kinerja pegawai) dengan perolehan 0,481 untuk nilai  $R^2$  yang memiliki makna bahwa terdapat pengaruh X (kompetensi) terhadap variabel Y (Efektivitas Kinerja Pegawai). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tana Toraja dipengaruhi oleh variabel independent yakni kompetensi sebesar 48,1% dan 51,9% lainnya dipengaruhi oleh independent yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja mereka. Sikap pegawai, seperti disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab, juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja mereka.

Motivasi pegawai untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja mereka. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat membantu mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih optimal, Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja mereka. kompetensi SDM merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai di Kantor Dinas

Sosial. Meningkatkan kompetensi SDM melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, sistem *reward dan punishment*, budaya kerja yang positif, dan peningkatan kesejahteraan pegawai dapat membantu Kantor Dinas Sosial untuk mencapai tujuannya secara lebih efektif.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bima Pratomo di tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil DI Biro Humas SEKDA Provinsi Riau, dengan perolehan hasil besaran pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kinerja pegawai, dengan semakin tingginya kompetensi, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dan Rukmini & Murniyanti (2014) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, yang dapat diukur melalui pengetahuan, Pendidikan, keterampilan, dan sikap, berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi SDM pegawai, semakin tinggi pula efektivitas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Kompetensi SDM yang tinggi dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih optimal.

#### **5.2. Saran**

- a. Meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM: Melakukan pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai. Pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan formal, pelatihan informal, seminar, *workshop*, dan *e-learning*.
- b. Meningkatkan sistem penilaian kinerja: Melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala dan objektif untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang tepat sasaran.
- c. Memperbaiki sistem *reward* dan *punishment*: Memberikan *reward* (penghargaan) kepada pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan memberikan *punishment* (hukuman) kepada pegawai yang kinerjanya rendah.

Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

- d. Menciptakan budaya kerja yang positif: Menciptakan budaya kerja yang positif dan suportif dapat membantu pegawai untuk merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.
- e. Meningkatkan kesejahteraan pegawai: Memberikan tunjangan dan fasilitas yang memadai kepada pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Kesejahteraan pegawai yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Budiharti, R. E., Komariah, K., & Nurmala, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 1641–1646.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2016). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*. Erlangga.
- Goi, T. Y., Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 667–671.
- Hamali, A. Y., & Seda, B. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusi*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Heidjrachman, & Husnan, S. (2012). *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE Gajah Mada.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Rajawali Pers.
- Pratomo, B. (2013). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press.
- Rukmini, & Murniyati, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel. *Jurnal Ekonomi Kawan*, 14(1), 66–72. <https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v14i1.225>
- Safa'ah, E. M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2008). *Strategic Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2016). *Manajemen Evaluasi Kinerja (3 ed.)*. Fakultas UI.
- Siregar, C. A., Mustahiddin, P., Rizal, M., & Silitonga, D. A. I. (2021). Pengaruh

Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Aceh. *Trans Ekonomika-Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 1–6.

Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Steers, R. M. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Yendrawati, R., & Mukti, D. K. (2015). Pengaruh Gender, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 4(1), 1–8.

Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Lina Marlina, H. H., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., Manurung, E. H., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## LAMPIRAN I

### BIODATA PENELITI

Nama : Enjelin Septiani Tu'baran  
Tempat Tanggal Lahir : Santung, 13 September 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Dirgantara 5 No.36  
No. Telepon : 082292839483  
Alamat Email : [enjelinstubaran@gmail.com](mailto:enjelinstubaran@gmail.com)



#### Riwayat Pendidikan Peneliti

1. SDN 234 Lapandan
2. SMP Negeri 1 Makale
3. SMA Negeri 1 Tana Toraja

Makassar, 04 Mei 2024

Enjelin Septiani Tu'baran

## LAMPIRAN II

### Kuesioner

	<p><b>Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Sosial Tana Toraja)</b></p>
---	---

#### PENGANTAR

Yth. Bapak / Ibu Pegawai Dinas Sosial Tana Toraja

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya kerjakan. Dengan ini saya mohon bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sungguh - sungguh dan jujur, untuk mengisi data identitas Bapak/ Ibu saya akan menjaga kerahasiannya. Oleh karena itu saya berharap kuesioner ini dapat diisi secara lengkap. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin  Laki-laki  Perempuan

Usia :

Lama Bekerja :

Pendidikan :

#### B. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian

Pada kuesioner ini Bapak / Ibu diminta untuk memberikan tanda rumput ( √ ) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi yang Bapak / Ibu rasakan di tempat bekerja.

Keterangan :

SS = SANGAT SETUJU

S = SETUJU

RR = RAGU-RAGU

TS = TIDAK SETUJU

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

NO	Pernyataan Variabel Kompetensi (X)	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan Keputusan					
2	Pegawai mampu dalam berkomunikasi secara lisan dengan rekan kerja dan atasan					
3	Pegawai memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik					
4	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin					
5	Pegawai mampu dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tugasnya					

NO	Pernyataan Variabel Efektivitas Kinerja Pegawai (Y)	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai merasa mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
2	Pegawai merasa puas dengan hasil kinerjanya di kantor					
3	Pegawai berinisiatif dalam pengambilan keputusan dalam tim					
4	Pegawai menyelesaikan lebih dari satu tugas setiap harinya					
5	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai deadlinenya					

## LAMPIRAN III

## SKOR HASIL KUESIONER

## A. Data Responden

Responden	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
1	30	L	15	S1
2	28	L	2	S1
3	30	L	9	SMA
4	29	P	6	S1
5	27	L	4	S1
6	28	P	4	S1
7	24	P	3	S1
8	25	P	2	SMA
9	30	P	7	S2
10	29	P	6	S1
11	30	P	4	SMA
12	46	L	11	SMA
13	27	L	2	S1
14	44	P	14	SMA
15	26	L	3	S1
16	25	P	2	SMA
17	27	L	4	S1
18	36	P	7	SMA
19	31	L	5	SMA
20	27	P	3	S1
21	29	L	5	S1
22	26	L	3	S1
23	28	P	4	S1
24	30	P	5	SMA
25	31	P	5	S1
26	39	P	11	SMA
27	30	P	5	S1
28	24	L	1	S1
29	38	L	13	SMA
30	31	L	5	SMA
31	33	L	5	D3
32	51	P	15	S1
33	37	L	8	SMA
34	42	L	13	S1
35	27	L	5	D3
36	33	P	5	S1

37	37	P	10	SMA
38	35	L	6	SMA
39	26	P	4	D3
40	50	P	15	SMA
41	40	P	13	SMA

B.

Populasi	Variabel X					TOTAL	MEAN X	Variabel Y					TOTAL	MEAN Y
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5		
1	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00
2	4	4	4	4	4	20	4.00	5	4	5	4	4	22	4.40
3	4	4	5	4	4	21	4.20	4	4	4	4	4	20	4.00
4	4	4	4	4	4	20	4.00	5	4	4	4	4	21	4.20
5	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00
6	4	4	5	5	5	23	4.60	5	4	5	5	4	23	4.60
7	5	5	5	5	5	25	5.00	4	5	5	5	5	24	4.80
8	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00
9	5	5	4	5	5	24	4.80	4	5	5	5	5	24	4.80
10	5	5	4	4	4	22	4.40	4	4	4	4	5	21	4.20
11	4	4	5	4	4	21	4.20	5	4	4	4	4	21	4.20
12	4	4	4	5	4	21	4.20	4	4	4	4	4	20	4.00
13	5	4	4	4	4	21	4.20	4	5	4	4	4	21	4.20
14	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	25	5.00
15	5	5	5	5	5	25	5.00	5	4	4	5	5	23	4.60
16	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00
17	5	5	5	5	4	24	4.80	5	5	5	4	5	24	4.80
18	4	4	5	4	4	21	4.20	4	4	4	4	4	20	4.00
19	5	4	5	5	4	23	4.60	4	4	4	4	4	20	4.00
20	5	5	4	4	5	23	4.60	4	5	5	5	5	24	4.80
21	4	5	4	4	5	22	4.40	4	4	5	5	5	23	4.60
22	5	4	4	5	4	22	4.40	4	4	4	4	4	20	4.00
23	4	5	5	5	4	23	4.60	5	4	4	4	5	22	4.40
24	4	4	5	5	4	22	4.40	4	4	4	4	4	20	4.00
25	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	25	5.00
26	5	4	5	5	4	23	4.60	4	5	4	4	4	21	4.20
27	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	25	5.00
28	4	5	5	5	5	24	4.80	4	4	3	5	5	21	4.20
29	5	4	5	5	4	23	4.60	4	4	4	4	4	20	4.00
30	4	4	5	5	4	22	4.40	5	5	3	4	4	21	4.20
31	4	4	5	5	4	22	4.40	4	4	3	4	4	19	3.80

32	5	4	5	5	4	23	4.60	5	4	5	4	4	22	4.40
33	5	5	5	5	4	24	4.80	5	5	5	4	5	24	4.80
34	5	5	5	5	4	24	4.80	5	5	5	4	5	24	4.80
35	5	5	5	5	4	24	4.80	5	4	3	4	5	21	4.20
36	5	5	5	5	4	24	4.80	5	4	4	4	5	22	4.40
37	4	5	5	5	4	23	4.60	5	5	5	4	5	24	4.80
38	5	5	5	5	4	24	4.80	4	5	5	4	5	23	4.60
39	5	5	5	5	4	24	4.80	5	5	5	4	5	24	4.80
40	4	5	5	5	4	23	4.60	5	5	3	4	5	22	4.40
41	4	5	5	5	4	23	4.61	5	5	4	3	5	22	4.41

#### LAMPIRAN IV

#### Hasil Olah Data SPSS

## 1. Uji Validitas

## VALIDITAS X

		<b>Correlations</b>					
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.463**	.208	.418**	.232	.690**
	Sig. (2-tailed)		.002	.193	.007	.145	<,001
	N	41	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.463**	1	.279	.384*	.481**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.002		.078	.013	.001	<,001
	N	41	41	41	41	41	41
X3	Pearson Correlation	.208	.279	1	.662**	.058	.639**
	Sig. (2-tailed)	.193	.078		<,001	.720	<,001
	N	41	41	41	41	41	41
X4	Pearson Correlation	.418**	.384*	.662**	1	.176	.768**
	Sig. (2-tailed)	.007	.013	<,001		.271	<,001
	N	41	41	41	41	41	41
X5	Pearson Correlation	.232	.481**	.058	.176	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.145	.001	.720	.271		<,001
	N	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.690**	.768**	.639**	.768**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## VALIDITAS Y

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.211	.178	-.011	.320*	.496**
	Sig. (2-tailed)		.186	.266	.947	.042	<,001
	N	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	.211	1	.444**	.273	.524**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.186		.004	.085	<,001	<,001
	N	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	.178	.444**	1	.392*	.353*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.266	.004		.011	.024	<,001
	N	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	-.011	.273	.392*	1	.481**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.947	.085	.011		.001	<,001
	N	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	.320*	.524**	.353*	.481**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.042	<,001	.024	.001		<,001
	N	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.496**	.724**	.752**	.609**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	41	41	41	41	41	41

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

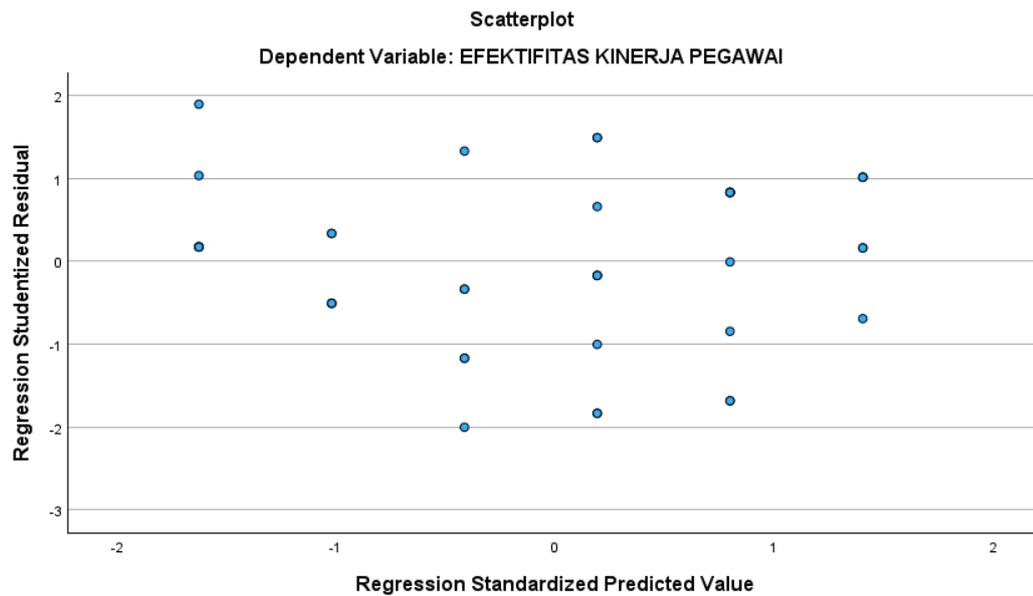
## 2. Uji Linearitas

### ANOVA Tabel

			Sum of Square s	df	Mean Squar e	F	Sig.
EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI KOMPETENS I	Between Groups	(Combined ) Linearity	84.986	5	16.997	7.520	<,00 1
		Deviation from Linearity	78.938	1	78.938	34.92 4	<,00 1
			6.048	4	1.512	.669	.618
	Within Groups		79.111	3 5	2.260		
	Total		164.098	4 0			

### 3.Uji Heterokedastisitas

#### SCATTERPLOT



#### 4. UJI REGRESI SEDERHANA

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.125	3.221		2.212	.033
	KOMPETE NSI	.851	.142	.694	6.013	<,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

#### 5.Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Kompetensi (X)

##### Reliability Statistics

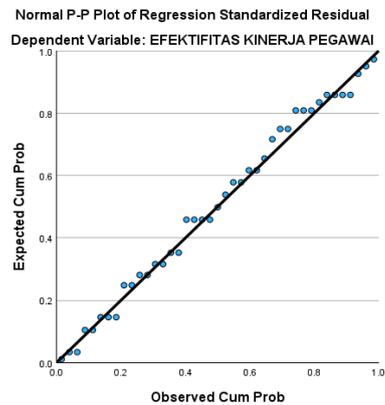
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.697	5

b.Uji Reliabilitas efektivitas kinerja pegawai (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.668	5

## 6.UJI NORMALITAS



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized  
Residual

N		41	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.20206389	
Most Extreme Differences	Absolute	.116	
	Positive	.073	
	Negative	-.116	
Test Statistic		.116	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.180	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.173	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.163
		Upper Bound	.183

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

## 7.UJI DETERMINASI (Uji R<sup>2</sup>)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.532	.520	1.21738

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

## 8.UJI T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.125	3.221		2.212	.033
KOMPETENSI	.851	.142	.694	6.013	<,001

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

