



## Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

**Marliana Marliana**

Program Magister Manajemen Strategi Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar

**Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Program Magister Manajemen Strategi Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar

**St. Rukaiyah**

Program Magister Manajemen Strategi Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar

Korespondensi penulis: [Marlianaemar79@gmail.com](mailto:Marlianaemar79@gmail.com)

**Abstract.** *In this research, quantitative methods were used to measure the influence of competency and social support on employee performance at the Regional Apparatus Organization (OPD) Office of Penajam District, North Penajam Paser Regency. This research aims to determine and analyze the impact of Human Resource Competency on Employee Performance. Second, this research aims to understand and analyze the Effect of Social Support on Employee Performance and third, this research also aims to evaluate the simultaneous impact of Human Resource Competency and Social Support on Employee Performance in Regional Apparatus Organizations (OPD) Penajam District, Penajam Regency North Paser. The research results show that employee competency has a positive and significant impact on their performance in the Penajam District OPD. This illustrates that the higher the level of competency, the more optimal the employee's performance, in line with the concept that skills and abilities directly influence work results. Additionally, social support also plays an important role, with the finding that support from colleagues and superiors creates a conducive work environment, increases motivation, and reduces stress levels, contributing to improved overall performance. Simultaneously, the combination of competence and social support also has a positive and significant impact on employee performance in the Penajam District OPD, emphasizing the importance of having adequate skills and social support in creating optimal conditions for improving performance.*

**Keywords:** *competence, social support and employee performance*

**Abstrak.** Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Kompetensi dan dukungan sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai dan ketiga, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak secara simultan dari Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka di OPD Kecamatan Penajam. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin optimal kinerja pegawai, sejalan dengan konsep bahwa keahlian dan kemampuan langsung mempengaruhi hasil kerja. Selain itu, dukungan sosial juga berperan penting, dengan temuan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat stres, berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Secara simultan, kombinasi antara kompetensi dan dukungan sosial juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di OPD Kecamatan Penajam, menekankan pentingnya memiliki keterampilan yang memadai dan mendukung sosial dalam menciptakan kondisi yang optimal untuk peningkatan kinerja.

**Kata Kunci:** kompetensi, dukungan sosial dan kinerja pegawai

## **PENDAHULUAN**

Di era industri 4.0 ini, pentingnya dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas profesional menjadi kunci utama dalam tumbuh kembang suatu organisasi, sehingga perlu bagi suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah untuk bekerja sama dengan semua elemen fungsi manajemen untuk mengembangkan kinerja SDM nya secara terus menerus. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*) sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya (Habiburrahman and Zhavira 2021).

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 pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Sivanissa and Azizah 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal yang sebelumnya dilakukan adalah ditemukan kondisi yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara adalah kompetensi sumber daya manusia belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya dan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kemajuan dari sebuah organisasi tentunya didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan salahsatunya adalah kinerja pegawai yang baik. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong Pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik. (Rivai and Sagala 2010) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengaruh kinerja Pegawai dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai agar

mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Aulia and Trianasari 2021).

Semakin sulitnya persaingan yang ada di dunia kerja, semakin membuat organisasi saling berlomba untuk memiliki dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan manusia yang berkualitas sangat berdampak pada kehidupan perusahaan, khususnya dalam memberikan kontribusi terbaiknya untuk kemajuan perusahaan (Azhari 2022). Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia maka salah satu yang bisa dilihat yaitu kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu keahlian tertentu (Nurjanah, Hifnie, and Nur'aeni 2022).

Disamping kompetensi SDM, dukungan sosial juga merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memprediksi kesehatan fisik dan kesejahteraan semua orang. Tidak adanya dukungan sosial menunjukkan beberapa kelemahan antara individu-individu, dalam kebanyakan kasus dukungan sosial juga dapat memprediksi buruknya kesehatan fisik dan mental pada seseorang (Clark, 2005).

Salah satu bentuk dukungan sosial yang ada di pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, pegawai saling membantu dengan pegawai lain yang sedang membutuhkan bantuan ketika bekerja, berupa dukungan moril, nasihat maupun informasi. Semua itu dilakukan instansi Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Penajam untuk meningkatkan kinerja pegawainya supaya lebih baik. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Penajam ini juga seharusnya memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Kantor Kecamatan Penajam ini mengerti bahwa pegawai membutuhkan kompetensi dan dukungan sosial dalam pekerjaannya dalam mereka bekerja menjadi lebih bersemangat sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Apabila kinerja pegawai sudah baik maka kinerja dari organisasi juga akan meningkat, sehingga akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keberhasilan organisasi tidak lepas dari pengaruh kinerja pegawainya. Sebab majunya sebuah organisasi ditentukan oleh seberapa baik kinerja dari pegawai tersebut atau seberapa besar hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan

oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara perlu dioptimalkan adanya karena sangat penting dalam meningkatkan kemajuan organisasi. Artinya, jika pegawai bisa melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, interaktif dan terpercaya maka tujuan dari organisasi akan bisa tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, sehingga penulis mengangkat judul penelitian terkait “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang artinya ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen merupakan suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen ialah suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

### **Unsur-unsur Manajemen**

Manajemen memiliki unsur-unsur yang saling terkait satu sama lain, yaitu:

a. **Manusia(Man)**

Manusia merupakan sarana penting dan utama dalam setiap manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan seperti yang terdapat dalam fungsi manajemen memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankannya.

b. **Uang(Money)**

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan/instansi, mulai dari pendirian perusahaan/instansi, proses produksi, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kelancaran atau ketidklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

c. Metode (Methode)

Metode sangat diperlukan agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode cara dalam menjalankan pekerjaan sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

d. Bahan-bahan/perlengkapan(Material)

Bahan-bahan/perlengkapan dianggap sebagai alat atau sarana manajemen, karena dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

e. Mesin-mesin (Machines)

Mesin memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol. Hal ini karena banyaknya mesinmesin baru yang ditemukan oleh para ahli sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi.

f. Pasar (Market)

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar tersebut berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan/instansi akan mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu perusahaan/instansi harus memikirkan manajemen pasar (pemasaran) yang baik, agar distribusi produk dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

g. Informasi (Information)

Informasi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan/instansi, baik informasi apa yang sedang populer, disukai, dan terjadi di masyarakat. Adanya informasi tersebut dapat membantu perusahaan/instansi dalam menganalisis produk yang akan dan telah dipasarkan.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Flippo (2010), MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai, dan masyarakat.

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut: Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas), In Service Training (Pelatihan dalam Tugas), Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

c. Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain: Pengusaha, Pegawai, Pemimpin

Menurut John Frech dan Betram Raven dalam buku (Hasibuan 2017), faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

- a) Para pegawai mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja.
- b) Orang-orang yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan.
- c) Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.
- d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a) Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b) Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
- c) Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d) Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e) Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

7. Kompensasi

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a) Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b) Kepuasan kerja, merupakan cara pegawai untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan

10. Kedisiplinan

11. Pemberhentian

## **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2005), peranan Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi yang berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan Personel berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan/instansi pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan/instansi sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi Personel.
- 9) Mengatur mutasi Personel baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Wibowo mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Dalam peraturan pemerintah N0. 101 Tahun 2000, kompetensi diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku, yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3). Maka dapat disimpulkan pengertian di atas bahwa kompetensi yang dibutuhkan saat ini adalah pegawai yang memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi saat situasi dan kondisi menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya agar dapat bekerja secara mandiri handal dan memiliki kualitas.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai
- b. Karakteristik Kepribadian
- c. Motivasi
- d. Isu Emosional Kondisi
- e. Kemampuan Intelektual
- f. Budaya Organisasi

### **Indikator penilaian Kompetensi**

Menurut Gordon (1988) Indikator penilaian kompetensi mengacu kepada standar kompetensi jabatan pegawai yang mempertimbangkan bahwa dalam menjamin pemahaman tentang kompetensi yang dimilikinya maka diperlukan standar kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap, ketiga elemen tersebut diyakini mempengaruhi kinerja pegawai yang akan diuraikan berikut ini: Pengetahuan (Knowledge), Pemahaman (Understanding), Kemampuan (skill), Ketrampilan, Sikap (Sifat-Sifat Pribadi), Minat (interest)

### **Manfaat penggunaan Kompetensi**

Konsep kompetensi dalam berbagai aspek sumber daya manusia sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan dengan berbagai alasan, yaitu: Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, Memaksimalkan Produktivitas, Memudahkan adaptasi dalam perubahan

### **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dalam kehidupan. Selain itu Dukungan sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, serta dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. (Rozzell et al. 2014).

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan menghubungkan antara pengambilan keputusan dan dukungan sosial bahwa: Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan termasuk oleh (Ndemo 2016) hasil penelitiannya menemukan bahwa perempuan kurang memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan secara independen. Hal tersebut dipengaruhi karena masih tingginya tingkat ketergantungan perempuan dalam struktur keluarga (suami) dan social. (Foley et al. 2018) melakukan eksplorasi dalam penelitiannya yaitu bahwa pengusaha-ibu mengalami kemandirian sangat termotivasi bukan sebagai peluang,

tetapi untuk pemenuhan kebutuhan fungsional dalam mengelola tuntutan moral sebagai ibu dan menegaskan bahwa kewirausahaan yang digerakkan oleh faktor keluarga akan mendorong perempuan menjadi wirausaha mandiri.

Penelitian sebelumnya yang juga dilakukan oleh (Maden 2015) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa karakteristik wirausaha di Turki gigih, teguh, sabar, bermental kuat, visioner dan inovatif dan berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik tersebut dianggap peluang yang dapat mempengaruhi lingkungan bisnis, bekerja untuk kebaikan dalam lingkungan social, mandiri dalam pengambilan keputusan dan tindakannya adalah factor utama penentu dalam dukungan wirausaha termasuk dukungan pemerintah. (Maxfield et al. 2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa self efficacy berkorelasi secara positif perempuan wirausaha yaitu keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan pengambilan keputusan terhadap resiko dengan aspek kinerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap pengambilan resiko.

Selain itu juga terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menghubungkan antara pengambilan keputusan dan kinerja usaha, (Elbanna and Naguib 2009) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa bahwa pengambilan keputusan strategis di perusahaan berkinerja tinggi lebih rasional dan kurang intuitif dan politis. Menariknya, mereka juga menunjukkan bahwa efektivitas organisasi adalah prediktor yang lebih kuat dari dimensi proses pengambilan keputusan strategis dibanding kinerja keuangan dan bisnis. (Doorn 2016) menunjukkan hasil penelitian Hasilnya menunjukkan bahwa dampak negative dalam pengambilan keputusan pada orientasi kewirausahaan berhasil diatasi melalui pengaruh langsung yang positif dari pengambilan keputusan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian (Straub, Borzillo, and Decision- 2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dimensi penting dalam pembuatan keputusan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. (Magal 2016) bahwa kepentingan dan kinerja UKM memang terkait dalam membentuk strategi e-bisnis dan bahwa perubahan dalam kinerja akan memengaruhi pentingnya Strategi dan keputusan alokasi sumber daya dapat menghasilkan perubahan dalam kinerja. Interaksi berkesinambungan antara kepentingan dan kinerja ini berarti bahwa keduanya harus diukur dan dievaluasi secara berkala sebagai input ke dalam e-bisnis strategis.

## **Kinerja Pegawai**

Herman Aguinis (2015) kinerja didefinisikan sebagai suatu hal tentang perilaku atau sikap yang telah dilakukan oleh pegawai serta tidak hanya mengenai apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019), kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai pada saat melaksanakan suatu keahlian atau skill tertentu. Sedangkan menurut John Shield (2007) kinerja merupakan fenomena sumber daya manusia yang dapat dikelola.

Darojat (2015:105) menyatakan bahwa kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Adapun unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai/ pegawai seperti motivasi, kecakapan, persepsi, peranan, dan sebagainya.
- 3) Periode waktu tertentu.

Berdasarkan hal-hal di atas maka kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Indikator kinerja Menurut Robbins and judge (2015 : 226) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Kompetensi sumber daya manusia dan dukungan sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara.

Lokasi kegiatan penelitian ini dilakukan pada Kantor Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Waktu penelitian rencana akan dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (Self-Report Data), dimana data tersebut merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek dalam penelitian (responden).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 257 THL dan 138 PNS adalah populasi 395 total pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Pengambilan sampel acak sederhana (simple random sampling) adalah suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Sekaran, 2006). Penentuan besarnya sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin (sugiyono, 2011).

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana:

- n = Jumlah Elemen  
N = Populasi  
e = Error level (tingkat kesalahan)

Populasi yang terdapat pada penelitian ini berjumlah 395 pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 10%, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = N$$

$$1 + (N \cdot e^2)$$

$$n = 395$$

$$1 + (395 \times 0.102)$$

$$n = 79,7 \text{ dan dibulatkan menjadi } 79 \text{ Responden}$$

Jadi Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 79 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan dan pernyataan yang disusun secara sistematis. Kuesioner yang disusun bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan variable Kompetensi sumber daya manusia, dukungan sosial dan kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang meliputi sekumpulan pernyataan yang diajukan kepada Pegawai Kelurahan dalam skala likert, dimana responden dihadapkan dengan beberapa pertanyaan atau pernyataan kemudian diminta memilih jawaban.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi pengaruh kompetensi dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara

Kompetensi pegawai memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja mereka akan semakin baik. Keterampilan yang baik dan berkualitas membantu meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di OPD. Dengan adanya keterampilan yang unggul, pegawai dapat menjadi lebih berkualitas dan diharapkan dapat mencapai kinerja yang lebih optimal.

Kompetensi pegawai, seperti yang dijelaskan dalam hasil penelitian, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin optimal pula kinerja pegawai. Hubungan ini dapat dipahami melalui konsep bahwa keahlian dan kemampuan pegawai secara langsung mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian (Sivanissa and Azizah 2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sherish Cipta Interindo sejalan dengan temuan bahwa kompetensi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Dalam keduanya, penekanan pada kualitas profesional dan kompetensi SDM menjadi faktor utama yang meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya SDM yang memiliki kompetensi di PT Sherish Cipta Interindo sejalan dengan pentingnya kompetensi pegawai di OPD Kecamatan Penajam. Keduanya menekankan bahwa memiliki SDM yang memiliki kualitas profesional dan kompetensi yang baik menjadi kunci utama dalam mencapai hasil yang optimal. Orientasi perusahaan pada nilai pelanggan (customer value) dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan kinerja yang baik juga mencerminkan sejalan antara kedua konteks. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa temuan dalam penelitian PT Sherish Cipta Interindo sejalan dengan temuan umum bahwa kompetensi SDM berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi, termasuk OPD Kecamatan Penajam.

Hasil penelitian (Habiburrahman and Zhavira 2021), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sejalan dengan temuan pada penelitian sebelumnya. Kedua penelitian menekankan bahwa kompetensi sumber daya manusia berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam konteks organisasi.

Dalam hasil penelitian (Habiburrahman and Zhavira 2021), adanya pengaruh positif dari kompetensi SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 33,9% (R-square 30,9%) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam. Selain itu, adanya pengaruh dari kompetensi SDM (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8%, juga mendukung temuan bahwa selain kompetensi, faktor disiplin kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan ini sejalan dengan fakta bahwa untuk mencapai kinerja pegawai

yang optimal, perlu diperhatikan tidak hanya aspek kompetensi, tetapi juga aspek disiplin kerja. Dengan demikian, temuan dalam penelitian Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sejalan dengan temuan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara.

Hasil penelitian (Irdawati 2022), yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Jeneponto kabupaten Jeneponto sejalan dengan temuan pada penelitian sebelumnya. Kedua penelitian menekankan bahwa peningkatan kompetensi SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks organisasi. Dalam konteks Kantor BKPSDM Jeneponto, adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Irdawati 2022), dengan hasil bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam. Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian Kantor BKPSDM Jeneponto sejalan dengan temuan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara.

Menurut Spencer (1993), hubungan antara kompetensi pegawai dan kinerja sangatlah erat dan krusial. Relevansi antara keduanya memiliki tingkat akurasi dan kepentingan yang tinggi. Bahkan, untuk meningkatkan kinerjanya, seorang pegawai seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi memiliki kemampuan untuk menyebabkan atau digunakan sebagai prediktor terhadap kinerja seseorang. Dengan kata lain, tingkat kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan tingkat kompetensi yang dimilikinya; jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi, maka kinerjanya juga cenderung tinggi.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan, diperlukan keberadaan kompetensi pada seorang pegawai ketika menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan jika mereka memiliki kompetensi yang sesuai. Dalam konteks persaingan yang kompetitif, kemajuan dan keberlanjutan organisasi dapat dicapai melalui dukungan pegawai yang memiliki keahlian dan kompetensi di bidangnya masing-masing. Kompetensi menjadi faktor prediktif terhadap kinerja, dimana tingkat kinerja seseorang tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditetapkan (Linawati & Suhaji, 2012). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai menjadi krusial untuk mendukung tingkat kemampuan kerja dan pada akhirnya menentukan

tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan temuan positif yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi pegawai terhadap kinerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan kompetensi pegawai. Langkah-langkah seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan program pengembangan keterampilan perlu diperkuat untuk meningkatkan tingkat kompetensi individu. Selain itu, perlu dirancang kebijakan-kebijakan yang mendukung pengenalan dan penerapan kompetensi sebagai kriteria penilaian dan promosi pegawai di OPD tersebut. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan profesional dan produktivitas, sejalan dengan temuan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan mereka, OPD Kecamatan Penajam dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dan memenuhi tuntutan persaingan yang semakin ketat.

## 2. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara

Terdapat temuan signifikan yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara dukungan sosial dan kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya, keberadaan dukungan sosial yang baik dan efektif dalam lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dukungan tersebut mencakup aspek kolaboratif antar rekan kerja dan hubungan positif dengan atasan, yang bersama-sama menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Dengan adanya dukungan sosial yang optimal, pegawai cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan fokus yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai yang lebih baik di OPD Kecamatan Penajam, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berdampak positif pada hasil kerja secara keseluruhan.

Dukungan sosial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan dari rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat stres, dan membantu pegawai dalam fokus

menjalankan tugas. Ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Temuan dalam penelitian (Muhaimin, Pramono, and Sutrisno 2013) menegaskan bahwa dukungan sosial dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa dukungan sosial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Dalam kedua konteks tersebut, dapat diidentifikasi bahwa dukungan sosial merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai memberikan indikasi bahwa aspek kolaboratif dan interaksi antar pegawai, didukung oleh dukungan sosial, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sehingga, hasil penelitian KUD Tri Jaya Sragen dapat mendukung dan memperkuat pemahaman bahwa dukungan sosial memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk di OPD Kecamatan Penajam.

Hasil penelitian (Sengkey, Mongdong, and Hartati 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tomohon. Dengan nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan R square 44,8%, hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja, semakin tinggi juga kinerja pegawai di kantor tersebut. Temuan ini sejalan dengan temuan bahwa dukungan sosial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara. Dengan demikian, kedua penelitian menyoroti pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi, baik pada tingkat daerah maupun lembaga pemerintahan lainnya.

Berdasarkan penemuan positif yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, sejumlah rekomendasi dapat diusulkan untuk diterapkan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas di lingkungan kerja tersebut. Pertama, perlu dilakukan peningkatan kesadaran organisasi mengenai pentingnya dukungan sosial dengan mengadakan program edukasi dan pelatihan bagi seluruh anggota OPD. Penguatan pemahaman akan nilai positif dari hubungan yang baik antar rekan kerja dan dukungan dari atasan diharapkan dapat membawa dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Selanjutnya, perlu dilakukan penerapan kebijakan dukungan sosial yang terstruktur dan terukur. Ini melibatkan peningkatan komunikasi internal, pengembangan tim yang efektif, dan pengakuan terhadap kontribusi individu. Proses ini perlu diawasi dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan implementasi yang tepat dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, penekanan pada promosi budaya kerja positif akan membantu menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk berkinerja maksimal. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membawa dampak positif pada pertumbuhan dan produktivitas OPD Kecamatan Penajam secara keseluruhan, sejalan dengan temuan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam mencapai kinerja optimal di organisasi.

### 3. Pengaruh Kompetensi dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara Secara Simultan.

Sesuai hasil analisis regresi ANOVA diperoleh Menunjukkan signifikansi 0,00 berarti semua variabel dalam model berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau nilai sign-F lebih kecil dari level of signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya semua variabel independent di dalam model (secara simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, variabel kompetensi, dan dukungan organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan dukungan sosial dan ini berarti bahwa 44,5% ( $100\% - 55,5\%$ ) kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, dan dukungan sosial artinya jika kompetensi dan dukungan sosial baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi dan dukungan sosial yang baik dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Dengan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan dan mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, pegawai cenderung mencapai kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk mengembangkan dan mendukung baik aspek kompetensi maupun dukungan sosial di lingkungan kerja.

Temuan dalam penelitian terkait Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, menegaskan bahwa kedua faktor, yakni kompetensi dan dukungan sosial, memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks tersebut, hasil penelitian mengungkap bahwa tingkat kinerja pegawai dapat diprediksi dan ditingkatkan secara bersamaan oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan tingkat dukungan sosial yang mereka terima.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun dukungan sosial, jika dikelola dan ditingkatkan secara bersamaan, dapat menciptakan kondisi ideal untuk mencapai kinerja optimal pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian terhadap pengembangan kompetensi pegawai dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara sosial sebagai strategi integral dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara simultan di OPD tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai, seperti yang dijelaskan dalam hasil penelitian, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin optimal pula kinerja pegawai. Hubungan ini dapat dipahami melalui konsep bahwa keahlian dan kemampuan pegawai secara langsung mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan.
2. Dukungan sosial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan dari rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat stres, dan membantu pegawai dalam fokus menjalankan tugas. Ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.
3. Secara simultan, kompetensi dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di OPD Kecamatan Penajam. Artinya, kombinasi antara memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dengan adanya dukungan sosial dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Vidia, and Nana Trianasari. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina." *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 4(1): 21–34.
- Azhari. 2022. "Pengaruh Kebijakan Pengelolaan SDM dan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SUSELBAR." Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/32021-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/32021-Full_Text.pdf).
- Clark-Cartel, D. (2005). *Quantitative Psychological Research*. East Sussex: Psychology Press.
- Doorn. 2016. "Article Information :"
- Elbanna, Said, and Rabia Naguib. 2009. "How Much Does Performance Matter in Strategic Decision Making?" *58*(5): 437–59.
- Foley, Meraiah et al. 2018. "Is Independence Really an Opportunity? The Experience of Entrepreneur-Mothers Mothers." *Journal of Small Business and Enterprise Development*.
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habiburrahman, and Ferghina Zhavira. 2021. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 11(2): 109–19. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/1954>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irdawati. 2022. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Jeneponto*. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/21694-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/21694-Full_Text.pdf).