

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
SOSIAL KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO
Diajukan Oleh:

SISKARINA

1904030180

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
SOSIAL KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO
Diajukan Oleh:

SISKARINA

19 0403 0180

Pembimbing:

Abd. Kadir arno,S.E.Sy., M.si.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siskarina

NIM : 1904030180

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi/tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi/tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 21 Maret 2025

Yang membuat pernyataan,



Siskarina

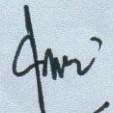
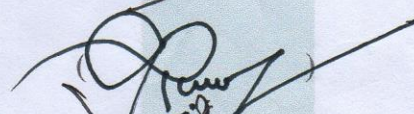
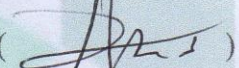
1904030180

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Pengaruh Kompetisi Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo yang ditulis oleh Siskarina Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 19 0403 0180, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, 23 Januari 2025 Miladiyah bertepatan dengan 23 Rajab 1446 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 21 Maret 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Arzal Syah, S.E., M.Ak. | Penguji I | () |
| 4. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I. | Penguji II | () |
| 5. Abd. Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si. | Pembimbing | () |

Mengetahui:



a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006



Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Arda Sabani, S.E.I., M.E.
NIDN 2005048501

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayat serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di dinas sosoal kota palopo” Setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada kedua orang tua tercinta, yaitu, **Ibunda samperuru** terima kasih telah berjuang dan mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, serta tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan dukungan serta do’a yang teramat tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Untuk **Ayahanda, Siallo pallao**, terima

kasih telah berjuang dan mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis dan mampu mendidik penulis, memotivasi, serta tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan dukungan serta do'a yang teramat tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Serta peneliti juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S, M.Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Fasiha, M.EI., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, dan Muzayyana Jabani, S.T., M.M selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Wakil dekan bidang kemahasiswaan dan kerjasama Muhammad ilyas, S.Ag., M.A.
3. Akbar Sabani, S.EI., M.E., selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah. dan Hamida SE.Sy., M.E.Sy. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
4. Burhan Rifuddin, S.E., M.M, selaku dosen penasihat akademik yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Abd. Kadir Arno, S.E.Sy., M.si. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

6. Dr. Arzal Syah, S.E., M.Ak. selaku penguji I yang telah memberi masukan dan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I. selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan arahan untuk menyelesaikan skripsi in.
8. Seluruh Dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd, selaku kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo beserta staf perpustakaan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
10. Kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian skripsi ini.
11. Kepala Dinas Sosial , Zulkifli Halid, ST., M.Si, dan seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Palopo, yang telah memberikan izin penelitian serta memberikan informasi dan data yang terkait penelitian ini.
12. Kepada Ibu Ernawati S.Sos, selaku kasubang umum dan kepegawaian yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dalam memberikan informasi mengenai penelitian saya di Dinas SosialKota Palopo.
13. Kepada seluruh keluarga saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dalam memberikan semangat untuk terus maju.
14. Kepada kaka (Samsidar) yang selalu membantu dan memberi dukungan selama proses penyelesaian studi.

15. Kepada senior-senior dan teman-teman Himpunan Mahasiswa Latimojong (HIPMAL) yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian skripsi ini hingga selesai.
16. Kepada teman angkatan 21 Himpunan Mahasiswa Latimojong (khususnya yusfika, ratna, paddok, rais.) terima kasih selalu ada dalam segala hal, yang selalu menemani meluangkan waktu, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan dan memberikan semangat untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya.
17. Kepada teman Seperjuangan dari SMA khususnya (Acos, isma, bule, rifki, ludisman, juardi, riki saputra karmila, darna, samsi.) yang selalu memberi dukungan, doa, dan motivasi satu sama lain dalam suka maupun duka serta rasa bahagia yang selalu memberikan semangat dalam hidup penulis.
18. Kepada seluruh teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2019 (khususnya Cintya Alisa, Siskarina, Mardiah, Fildayani Ashari, Nurmala, linda, diki, baso.), yang telah memberikan support baik tenaga, waktu dan motivasi serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan keikhlasan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengharapkan agar tulisan ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait didalamnya dan khususnya bagi penulis sendiri.

Palopo, 21 Agustus 2024

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab – Latin

Pedoman Transliterasi Arab Latin pada penulisan skripsi ini mengacu pada hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan

B Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣ	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	A dan I
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa*

هَؤُلَ: *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>Fathah dan Alif atau ya</i>	Ā	A dengan garis di atas
يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	I dan garis di atas
وُ	<i>Ḍammah dan wau</i>	Ū	U dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, dan *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik menjadi *â*, *î*, dan *û*. model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh :

مَاتَ: *mâta*

رَمِيَ: *ramâ*

يَمُوتُ : yamûtu

4. *Ta marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *Fathah*, *Kasrah* dan *Dammah* transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang terakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasi kandungan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَضْلَاءُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydîd)*

Syaddah atau *Tasydîd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah *Tasydîd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh :

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjaīnā*

الْحَقُّ: *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِمَّ: *nu'ima*

عُدُوْ : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah, maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh :

عَلِيّ: 'alī (bukan 'aly atau 'aliyy)

عَرَبِيّ: 'arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

6. Kata sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qomariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh :

الشَّمْسُ: *Al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *Al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *Al-falsafah*

الْبِلَادُ : *Al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*. Contoh.

تَاْمُرُوْنَ: ta'murūna

اَلْنَوْءُ: al-nau'

سَيَايُوءُ: syai'un

اُمِرْتُ: umirtu

8. Penulisan Bahasa Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata Istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan Bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan Bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

Fī Zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt bi 'umūm al-lafẓ lā bi khusūṣ al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh :

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafẓ al-Jalālah* ditransliterasikan dengan huruf [t].

Contoh :

هُمُفِيَرَحْمَةِاللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*) dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) yang berlaku. Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama dalam permulaan kalimat.

Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata

sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR).

Contoh :

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi 'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-munqiz min al-Ḍalāl

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt., = *Subhanahu Wa Ta'ala*

Saw., = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat tahun

QS = *Qur'an, Surah*

HR = Hadits Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	10
B. Landasan Teori.....	14
C. Kerangka Pikir	33
D. Definisi Oprasional	34
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel	40
D. teknik Pengumpulan Data	41
E. Teknik Analisis Data	42
G. Teknik Pengabsahan.....	44

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	47
A. Visi dan Misi Dinas Sosial.....	47
B. Struktur Dinas Sosial Kota Palopo	48
C. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang	49
D. Gambaran Umum Responden	51
E. Pengujian Persyaratan Statistik	54
F. Analisis Data.....	58
G. Analisis Deskriptif.....	83
H. Pengujian Hipotesis	86
I. Interpretasi Hasil Penelitian	90
BAB V PENUTUP	92
A. Simpulan	92
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 (Q.S. Yunus/10: 100).....	5
--	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
--------------------------------	----

ABSTRAK

Siskarina, 2025.*"Analisis Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo.* Dibimbing Oleh Abd. Kadir Arno, S.E.Sy., M.si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo. jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan kepustakaan. Data tersebut dianalisis secara statistik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Populasi sebanyak 34 dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo sebesar 51,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada pada pegawai itu sendiri. Kompetensi manajerial memiliki 3 indikator, dari indikator tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo ialah kemampuan Hubungan Interpersonal sebesar 0,596%.

Kata Kunci: *Kompetensi, Manajerial, Kinerja Pegawai.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan yang terjadi pada Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentu pelatihan dan kualifikasi keterampilan.

Kota Palopo yang merupakan daerah otonom kedua terakhir dari empat daerah otonom di tanah luwu. Secara geografis kota palopo kurang lebih 375 Km dari Kota Makassar ke arah Utara dengan posisi antara 120 derajat 17,3 Bujur Timur dan 2 derajat 53,13 sampai dengan 3 derajat 4 Lintang Selatan, pada ketinggian 0 sampai 300 meter di atas permukaan laut. Kota Palopo di bagian sisi sebelah Timur memanjang dari Utara ke Selatan merupakan dataran rendah atau kawasan pantai seluas kurang lebih 30% dari total keseluruhan, sedangkan lainnya bergunung dan berbukit di bagian Barat, memanjang dari Utara ke Selatan, dengan ketinggian maksimum adalah 1000 meter di atas permukaan laut.

Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Palopo adalah, visinya mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan sosial yang berkarakter dan berbudaya. Misinya menyelenggarakan rehabilitasi pemberdayaan perlindungan dan jaminan sosial bagi pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS) agar berdaya dan berfungsi

sosial serta meningkatkan kesejahteraan sosial bagi fakir miskin dan mengembangkan potensi pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS) dalam pembangunan kesejahteraan sosial dan menanamkan rasa nasionalisme kesetiakawanan dan rest prasi sosial.

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahn pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang mengkonsentrasikan diri pada manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa manajemen Sumber Daya memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatau jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi. Mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap motifasi dan kinerja tersebut di dukung dengan fakta empiris yang menyatakan bahwa kompotensi memiliki pengaruh terhadap motifasi juga kinerja. Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja

yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada efektif dan/atau kinerja unggul dalam melaksanakan jabatan tertentu. Sehingga diharapkan jika pegawai telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani, pegawai akan mampu memberikan kontribusi kerja yang optimal, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik. Sedangkan Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agar

aktivitas kinerja dapat berjalan dengan baik, organisasi/instansi kompetensi tentu harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi dengan optimal. Setiap organisasi/instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya diantaranya yaitu dengan memperhatikan kompetensi pegawai dan melakukan promosi bagi pegawai yang berprestasi.

Adapun tujuan kompetensi bagi suatu instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan untuk meningkatkan pencapaian target dari instansi itu sendiri. artinya Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Kompetensi juga dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

Pandangan Islam terhadap variabel kompetensi, bersyukur adalah cara seorang hamba berterima kasih kepada Allah SWT atas segala nikmat yang diberikan. Salah satu cara bersyukur ialah dengan mengucapkan kalimat tahmid, yakni “Alhamdulillah” yang artinya segala puji bagi Allah. Bersyukur bisa dalam beberapa hal salah satunya adalah bersyukur kepada Allah karena diberikan Kompetensi/kemampuan (akal). Sebagaimana dijelaskan pada firman Allah dalam QS. Yunus ayat 100, berbunyi:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ يَجْعَلُ الرِّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Terjemahannya:

“Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah dan Allah menimpakan azab kepada orang yang tidak mengerti”.¹

Ayat di atas dapat dihubungkan dengan penelitian ini yaitu seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, seperti dalam suatu instansi. Pegawai harus memanfaatkan kompetensi untuk pencapaian tujuan instansi. Karena dengan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, maka pegawai bisa menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sedangkan pandangan islam terhadap variabel kinerja, kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta Negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam QS Al-Ahqaf ayat 19 berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

¹Departemen Agama Republik Indonesia, “Al-Qur’an dan Terjemahnya”, (Diponegoro:2010), h. 220.

Terjemahnya:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”.²

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam tentang permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo?
2. Kompetensi apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang Analisis Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kota Palopo.

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo
2. Untuk mengetahui kompetensi apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palopo

²Departemen Agama Republik Indonesia, “*Al-Qur’an dan Terjemahnya*”, (Diponegoro:2010), h. 504.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut dan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya terutama dalam bidang ilmu manajemen bisnis.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca dalam menganalisis atau melihat analisis pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai pemerintah kota palopo.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami isi penelitian ini, maka penulisannya terbagi dalam lima bab secara berurutan dan saling berkaitan hubungannya ditambah dengan daftar pustaka serta beberapa lampiran, agar dapat memberikan gambaran secara utuh mengenai hasil penelitian secara rinci, yaitu sebagai berikut:

1. Bab I pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang mencakup alasan pemilihan judul dan permasalahan yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

2. BabII kajian teori

Pada bab ini dijelaskan mengenai beberapa kajian penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori yang mencakup tinjauan Analisis pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Dinas sosial Kota Palopo kerangka pikir dengan gambaran hubungan antar variabel yang disajikan dalam bentuk bagan, dan hipotesis penelitian.

3. BabIII metode penelitian

Bagian ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta definisi operasional. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

4. Bab IV hasil penelitian dan pembahasan

Pada bagian ini terdiri dari hasil penelitian yang mendeskripsikan temuan yang didapat dari penelitian, dan pembahasan yang berisi tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dibahas secara menyeluruh dan detail.

5. Bab V penutup

Pada Bab penutup berisi tentang kesimpulan penelitian mengenai hasil penelitian dalam menjawab rumusan masalah dan berisi saran dari peneliti untuk perbaikan kekurangan atau keterbatasan temuan dalam penelitian.

6. Daftar pustaka

Daftar pustaka memuat susunan referensi atau bahan pustaka. Pada penelitian ini referensi diperoleh dari buku, jurnal, serta referensi dari internet (*website*).

7. Lampiran

Lampiran memuat informasi yang mendukung pelaksanaan penelitian. Setiap lampiran harus diacu dalam uraian yang terkait.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian ini menunjukkan kepada beberapa penelitian terdahulu yang relevan serta sesuai dengan penelitian ini dijadikan bahan referensi, penelitian tersebut diantaranya:

1. Putri Ambasugi Rinding Yang Berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial OPD (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Magelang). Hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Manajerial OPD Kabupaten Magelang. Dan secara parsial Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial OPD Kabupaten Magelang.³ Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai Pengaruh Kompetensi. Adapun perbedaan yaitu terletak pada objek yang dimana penelitian Putri Ambasugi Rinding yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial OPD (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Magelang). Sedangkan peneliti

³Putri Ambasugi Rinding, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Kinerja Manajerial OPD (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Magelang)*”, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2020, h. 60.

membahas Analisis Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palopo.

2. Julaili Ismi yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama wilayah provinsi riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama wilayah provinsi riau.⁴ Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan yaitu terletak pada objek yang dimana penelitian Julaili Ismi yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama wilayah provinsi riau. Sedangkan peneliti membahas Analisis Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial kota palopo.
3. Rizki Apridasari Yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 53,4%, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁵ Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun perbedaan yaitu terletak pada objek dimana penelitian Rizki Apridasari Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir. Sedangkan peneliti ini membahas

⁴Julaili Ismi, “ *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Wilaya Provinsi Riau*”, Unversitas Islam Riau Pekanbaru, Tahun 2021, h. 60.

⁵Rizki Apridasari, “*Pengaruh Kempetensi Terhadap Pkinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir*”, Univesitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Tahun 2022,h. 76.

Analisis Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial kota palopo.

4. Umar Makawi yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pegawai Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan, metode survey. Pengumpulan data dilakukan dengan quesioner kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin, yang berisi 20 pertanyaan. Hasil penelitian pada jurnal ini menjelaskan mengenai kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya. Persamaan penelitian ini dan jurnal ini adalah metode yang digunakan yaitu dengan mengajukan pertanyaan dalam quesioner atau angket dan sama-sama meneliti mengenai kompetensi.⁶
5. Samsons Laurens yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial Kabupaten Baru Selatan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angkat yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dan diajukan kepada responden yang telah tetapkan sebagai sampel. Hasil penelitian pada jurnal ini menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Dinas Sosial Kabupaten Baru Selatan. Persamaan penelitian ini

⁶ Umar Makawi, "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bajarmasin". Jurnal AL-ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA, Vol 1, No 1, (2015): 24.

dengan jurnal ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan sama-sama membahas mengenai kompetensi pada pegawai.⁷

6. Engga Mardiana Safa'ah yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian pada jurnal ini menggunakan wawancara dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh kompetensi karyawan dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan jurnal ini adalah metode penelitian yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan.⁸
7. Tiwi Hartini yang berjudul Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Perspektif Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menjelaskan peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan naiknya jumlah nasabah dari tahun ke tahun dengan penerapan manajemen yang baik.⁹

⁷ Samsons Laurens, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Baru Selatan", Jurnal Badati, vol 1, No 1, (2019): 18.

⁸ Engga Mardiana Safa'ah, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal, (2019): 30.

⁹ Tiwi Hartanti, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam", (2020): 30.

B. Landasan Teori

1. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terdapat atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilaian kebijakan Mc Clelland.

Pengertian kompetensi menurut Wardiman Djojonegoro memberikan arti kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan standar penilaian yang tereferensi.

Secara lebih rinci, dalam UU Republik Indonesia tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara ada 3 kompetensi manajerial yaitu, Tingkat pendidikan, Pelatihan struktur atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan.

Pertanyaan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (underlying characteristic) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Peraturan Peraturan (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja

sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional. Menurut keputusan kepala badan kepegawaian negeri nomor:46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah : kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Uraian pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (personal selection) perencanaan pengalihan tugas (succession planning), penilaian kerja (performance appraisal) dan pengembangan (development) dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

Wibowo mengatakan kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan

demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari pengertian kompetensi tersebut diatas, terlihat bahwa focus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

a. Prinsip-prinsip Kompetensi

Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Anggota seharusnya tidak menggambarkan dirinya memiliki kendala atau pengalaman yang tidak mereka miliki. Kompetensi professional dapat dibagi menjadi 2 fase yang terpisah:

- 1) Pencapaian ini pada awalnya memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi, diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan ujian professional dalam subjek yang relevan. Hal ini menjadi pola pengembangan yang normal.
- 2) Kompetensi harus dipelihara dan dijaga melalui komitmen, pemeliharaan kompetensi professional memerlukan kesadaran untuk terus mengikuti perkembangan profesi akuntansi, serta anggotanya harus menerapkan suatu program yang dirancang untuk memastikan terdapatnya kendali mutu atas

pelaksanaan jasa professional yang konsisten. Sedangkan kehati-hatian professional mengharuskan anggota untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan kompetensi dan ketekunan.

Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Anggota seharusnya tidak menggambarkan dirinya memiliki keahlian atau pengalaman yang tidak mereka miliki.

Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkat pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Dalam hal penugasan professional melebihi kompetensi anggota atau perusahaan, anggota wajib melakukan konsultasi atau menyerahkan klien pada pihak lain yang lebih kompeten. Setiap anggota bertanggung jawab untuk menentukan kompetensi masing-masing atau menilai apakah pendidikan, pedoman dan pertimbangan yang diperlukan memadai untuk bertanggung jawab yang harus dipenuhinya.

Berikut ini beberapa indikator kompetensi manajerial yang umumnya diperhatikan:¹⁰

1) Kemampuan Kepemimpinan

Leadership atau kepemimpinan adalah sebuah seni, fungsi, proses dan kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang-orang berdasarkan

¹⁰Poppy Agustina, Dedi Rianto Rahadi, “Analisis Kompetensi Manajer Dalam Mendukung Kinerja Karyawan”, Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8, No 2, (2020): 30

kepatuhan, kepercayaan, dan kesetiaan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Biasanya kemampuan *leadership* dimiliki oleh orang-orang yang memegang jabatan penting atau menduduki posisi strategis dalam suatu sistem kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. Salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah faktor kepemimpinan dalam memimpin organisasi. *Leadership* juga bukan hanya tentang mengarahkan dan memengaruhi, tetapi juga kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan.

2) Kemampuan mengelola sumber daya

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga bisa diwujudkan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai potensi optimal mereka. Ketika karyawan ditawari kesempatan untuk belajar lewat pelatihan atau workshop, ini akan menumbuhkan kreativitas, keterampilan, serta meningkatkan kemandirian mereka. Memberikan pelatihan tidak hanya akan menguntungkan Anda karena kompetensi karyawan yang meningkat. Reputasi perusahaan juga akan turut terdongkrak karena ini memberikan kesan bahwa bisnis Anda adalah bisnis yang fair dan senantiasa memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk ikut tumbuh bersama perusahaan.

3) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu proses yang menghasilkan sejumlah tindakan atau keyakinan dari beberapa kemungkinan. Tanpa proses, pengambilan keputusan mungkin sulit bagi perorangan dan terlebih lagi bagi sebuah tim. Analisis

yang terlalu mendalam tentang tujuan dan alternatif yang ditawarkan dapat mengakibatkan membeludaknya informasi dan melumpuhkan proses pengambilan keputusan. Untuk mengambil keputusan sebagai tim, diperlukan lingkungan yang konstruktif di mana semua anggota tim bebas menyuarakan pendapat mereka sesuai aturan komunikasi yang berlaku. Sangatlah penting agar didapatkan kesepakatan bersama dari seluruh anggota tim.

4) Kemampuan berkomunikasi

Adalah suatu kemampuan dalam proses penyampaian informasi yang berisi pesan, ide, gagasan dari satu pihak (komunikator) kepada pihak lain (komunikan).

5) Kemampuan mengembangkan dan memotivasi tim

Motivasi muncul di saat terciptanya emosi, energi, kesenangan, dan minat yang tepat, sehingga seseorang dapat tergerak untuk mengabdikan hati dan jiwanya. Minat menumbuhkan kesadaran tentang tujuan pada orang lain. Untuk bersemangat mencapai tujuan, seseorang haruslah emosional. Kecepatan, fleksibilitas, dan inovasi menjadi prasyarat bisnis dewasa ini, dan staf perlu termotivasi untuk tetap fokus. Pemimpin yang mumpuni adalah kunci dalam memotivasi individu menuju tujuan bersama. Pemimpin dapat bertindak sebagai pemberi pengaruh (influencer) utama jika mereka memiliki kepribadian persuasif serta koneksi yang luas. Motivasi itu bersifat menular. Motivasi orang yang penting dapat memengaruhi seluruh tim. Dan setelah kepercayaan serta energi banyak orang terfokus, perubahan mendasar dapat terjadi dengan cepat. Visibilitas di luar grup merupakan bentuk lain dari pengakuan. Usahakan agar semua anggota grup terlihat,

bertanggung jawab dan merasa dihargai sebisa mungkin. Pastikan tim tidak fokus pada perilaku negatif tetapi pada perilaku positif.

b. Jenis-jenis kompetensi

Charles E. Jhonson membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni: kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*), kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.¹¹

Sedangkan pada Kunandar, Kompetensi dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- 1) Kompetensi Intelektual, yakni yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- 2) Kompetensi Fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- 3) Kompetensi Pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- 4) Kompetensi Sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

¹¹ Wina Sanjaya, "Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi", Jakarta: Kencana Prenada Nadia Grup, (2005): 14

- 5) Kompetensi Spritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengenalan kaidah-kaidah keagamaan.

c. Tujuan Kompetensi

Dari kurikulum yang prorientasi pada pencapain kompetensi tujuan yang harus dicapai dirumuskan dalam bentuk kompetensi. Dalam kompetensi sebagai tujuan, didalamnya terjadi beberapa aspek, yaitu:

- 1) Pengetahuan: yaitu kemampuan dalam bidang kognitif
- 2) Pemahaman: yaitu kedalam pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu.
- 3) Kemahiran: yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Nilai: yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu.
- 5) Sikap: yaitu pandangan individu terhadap sesuatu.
- 6) Minat: yaitu kecenderungan individu untuk melakukan suatu kegiatan.

Klasifikasi kompetensi mencakup:

- a) Kompetensi lulusan, yaitu kemampuan minimal yang harus dicapai oleh peserta didik setelah tamat mengikuti pendidikan pada jenjang keatas satuan pendidikan tertentu.
 - b) Kompetensi standar, yaitu kemampuan minimal yang harus dicapai setelah anak didik menyelesaikan suatu mata pelajaran tertentu pada setiap jenjang pendidikan yang diikutinya.
 - c) Kompetensi dasar, yaitu kemapuan minimal yang harus dicapai peserta didik dalam penguasan konsep atau materi pelajaran yang diberikan.
- d. Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipenuhi. Menurut Zwell merupakan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kecakupan kompetensi seseorang. Yaitu sebagai berikut.

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya mampu orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Keterampilan, keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperaktekkan dan diperbaiki. Keterampilan juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.
- 3) Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks dan tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.
- 4) Karakteristik kepribadian, dalam kepribadian termasuk banyak factor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak berubah kenyataannya. Kepribadia seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik-konflik, menunjukkan kepedulian yang terpersional, kemampuan bekerja dengan tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

- 5) Motivasi, motivasi merupakan factor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap kinerja bawahan, memberikan perhatian dan pengakuan individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap seorang bawahan.
- 6) Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemilihan analisis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap interperensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu factor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
- 8) Budaya organisasi, budaya organisasi mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan sebagai berikut:
 - a) Praktek rekrutment dan seleski karyawan
 - b) System penghargaan
 - c) Praktek pengambilan keputusan
 - d) Filosofi organisasi visi, misi dan nilai berhubungan dengan kompetensi.
 - e) Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja
 - f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja
 - g) Proses orgasasional yang mengembangkan pemimpin

2. Kinerja

Kinerja merupakan suatu jawaban utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Organisasi akan berjalan secara optimal dan tepat sasaran apabila ruang gerak orang-orang yang bergerak dalam lingkup tersebut memiliki loyalitas dan mampu menjalankan tugas yang di embannya sesuai dengan aturan dan tata cara yang berlaku dalam lingkungan organisasi atau lembaga tersebut.

Pengertian kinerja dikemukakan oleh payaman simanjuntak yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk kinerja masing-masing indifidu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

Ada enam factor dalam penilaiaan kinerja yang populer

1. Kualitas (mutu, yaitu pengukuran kinerja dapat dilihat dengan kualitas (mutu dari pekrjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah yaitu, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kunatitas (jumlah yang di hasilkan seseorang.
3. Ketetapan waktu yaitu, untuk jenis pekrjaan tertentu di berikan batas tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penekanan biaya adalah biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktifitas di jalankan

4. Pengawasan adalah hamper seluruh jenis pekerjaan melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekrjaan yang sedang berjalan
5. Hubungan antar pegawai, yaitu kinerja sering kali dikaitkan dengan kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja per orang (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri¹².

a. Prinsip-prinsip kinerja

Prinsip-prinsip kinerja sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggungjawab, dirasakan

¹²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Tahun 2001 h 51.

seperti bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat consensus dan kerja sama, sifat berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik.

- 1) Kejujuran, kejujuran menempatkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja, dan rekan kerja. Proses penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk jujur mengatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka, dan tidak suka mengenai pekerjaan mereka, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka dan bagaimana mereka harus dibantu.
- 2) Pelayanan, pelayanan yang dimaksud disini adalah bagaimana memberikan pelayanan kepada para pekerja, seperti jika pekerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka manajer membantu pekerja tersebut agar mampu menyelesaikan pekerjaannya tersebut.
- 3) Tanggung jawab, tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam mengembangkan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan yang tidak mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Dalam perspektif manajer, sudah menjadi tanggung jawab manajer untuk memastikan keberhasilan bawahannya.
- 4) Bermain, manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa berkerja sama dengan bermain. Dengan menggunakan prinsip bermain, maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan menjadi beban, justru akan menyenangkan dan menjadi semangat ketika mengerjakan pekerjaan tersebut.

- 5) Rasa kasihan, makna rasa kasihan adalah seorang manajer memiliki sikap memahami dan empati terhadap orang lain. Rasa kasihan seseorang manajer akan melupakan kesalahan dibelakang dan akan melalui dengan sesuatu yang baru.
- 6) Perumusan tujuan, manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.
- 7) konsensus dan kerja sama, manajemen kinerja mengandalkan pada kerja sama antara atasan dan bawahan daripada menekankan pada control dan melakukan pemaksaan.
- 8) Berkelanjutan, manajemen kinerja merupakan proses yang sifatnya berlangsung secara terus meneurus, dan berkelanjutan.
- 9) Komunikasi dua arah, manajemen kinerja memerlukan gaya manajmen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah. Dengan komunikasi dua arah, bawahan mudah memahami apa yang diinginkan oleh atasannya. Sebaliknya, atasan lebih memahami apa yang terjadi dan apa yang diinginkan oleh bawahan.
- 10) Umpan balik, umpan balik dalam hal ini berupa kemungkinan pengalaman dan pengetahuan kinerja pada masa lalu, yang gunanya untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.

b. Jenis-jenis kinerja

- 1) Kinerja atasan yaitu cepat dan langsung dan dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.

- 2) Kinerja kelompok ini atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai yaitu objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasannya sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- 3) Kinerja staf atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya., atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
- 4) Kinerja keputusan komite sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir., hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.
- 5) Kinerja peninjauan lapangan sama seperti kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau independent.

c. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan suatu aspirasi.

Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah.

Hal tersebut perlu diperlakukan kabar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan di atasnya.

Diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja dibawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Apabila orang mengetahui dan memahami apa yang diharapkan diri mereka dan mengambil bagian dalam membentuk harapan tersebut, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mendapatkannya. Kapasitas untuk mendapat harapan tergantung pada tingkat kapasitas yang dapat dicapai oleh individu dan tim, tingkat dukungan yang diberikan manajemen, proses, system, dan sumber sedaya yang disediakan oleh organisasi oleh mereka.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Tujuan mengalir dari atas kebawah sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah keatas. Tujuan diatas memberikan aspirasi untuk mendapatkan tujuan dibawah. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah keatas.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga factor¹³

¹³ Simamora Henry, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: STIE YKPN (2004): 51

- 1) Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan factor eksternal. Factor internal (*Desposisional*) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya. Factor eksternal yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan.¹⁴

3. Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi manajerial mempengaruhi kinerja pegawai dengan kata lain kinerja pegawai dipengaruhi kompetensi manajerial. Kompetensi merupakan apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari kemampuan tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan

¹⁴ Timpe, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT. ELEX MEDIA KOMPUTINDO, (2002): 87.

berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi manajerial aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi ini bersifat generic secara universal, berlaku bagi semua manajer tanpa peduli ia merupakan bagian dari organisasi yang mana, ataupun apa pekerjaan tertentu mereka. Mereka dapat juga bersifat generic secara organisasional, apabila bersifat umum dan berlaku bagi seluruh staf, atau terfokus secara lebih spesifik kepada suatu jenis pekerjaan atau kategori karyawan seperti para manajer, ilmuwan, staf profesional atau staf administrasi. Secara alternatif, mereka juga bisa ditetapkan bagi suatu hirarki jenis pekerjaan atau, kepada beberapa kasus, setiap pekerjaan staf, tingkat demi tingkat. Kompetensi juga dapat ditetapkan secara spesifik bagi suatu peran tertentu secara individual dalam mempengaruhi kinerja.¹⁵

Berikut ini beberapa Indikator Kinerja Pegawai yang umumnya diperhatikan:

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan

¹⁵ Namira Mardin Amin, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sidenreng" (2015) 66

melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang

menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.¹⁶

C. Kerangka pikir

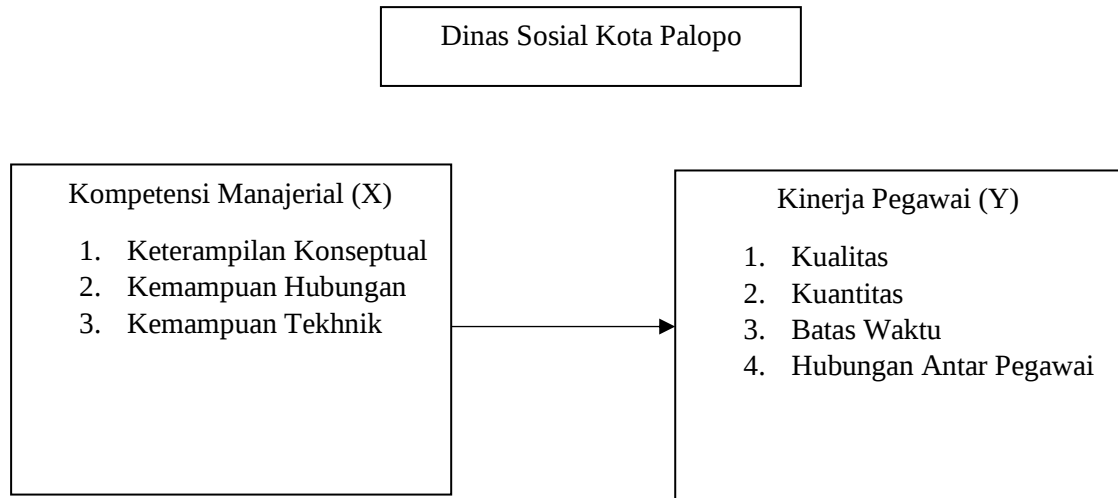
Pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo memiliki permasalahan yang sama yakni terletak pada sumber daya manusia serta disiplin ilmu yang dimiliki oleh aparatur sipil Negara. Hal ini memungkinkan sejauh mana seseorang melakukan sebuah tindakan-tindakan dalam menjalankan tujuan dari organisasi atau lembaga dalam pencapaian tujuan.

Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang kompeten, untuk mengetahui sejumlah mana kompetensi manajerial pimpinan, dibutuhkan beberapa indikator sebagai penilaian antara lain, keterampilan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal dan kemampuan teknik.

Berangkat dari tolak ukur diatas, jika kriteria tersebut terpenuhi maka bias dikatakan kompetensi manajerial pimpinan akan optimal dan tercapai secara efektif. Tapi, bila indikator tersebut tidak terpenuhi maka, yang akan muncul adalah ketimpangan dan kesenjangan kerja.

Untuk memahami lebih jelas dapat dilihat melalui bagan kerangka pikir sebagai berikut:

¹⁶Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Tahun 2001 h 51.



D. Definisi Oprasional

a) Variabel bebas

- 1) Keterampilan konseptual (x1), adalah kemampuan seseorang manajer untuk melihat organisasi secara keseluruhan, sebagai entitas lengkap. Termasuk dalam unit organisasi bekerja sama dan bagaimana organisasi cocok dengan lingkungan kompetitif. Ketereampilan konseptual sangat penting untuk manajer puncak, yang memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar yang akan berdampak besar terhadap keberhasilan.
- 2) Kemampuan hubungan interpersonal (x2), melibatkan hubungan manusia, atau kemampuan manajer untuk berinteraksi secaea efektif dengan anggota organisasi.
- 3) Kemampuan theknik (x3), kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.

b) Variabel Terikat

- 1) Kualitas (mutu), yaitu pengukuran kinerja dapat dilihat dengan kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu, (y1).
- 2) Kuantitas (jumlah) yaitu, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang, (y2).
- 3) Batas waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya, (y3).
- 4) Hubungan antar pegawai, yaitu kinerja sering kali dikaitkan dengan kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan, (y4).

Tabel 2.1 Kompetensi Manajerial (X)

No	Variabel	Indikator	Dimensi
1	Kompetensi Manajerial (X)	a. Konseptual skill (x1)	a. Mampu mengkoordinasi pekerjaan dengan baik. b. Mendukung setiap kegiatan pegawainya. c. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri. d. Melaksanakan pekerjaan dengan baik
		b. Kemampuan hubungan	a. Memahami setiap pekerjaannya.

		internasional (x2)	b. Memberikan penghargaan bagi pegawainya. c. Mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya
		c. kemampuan tehnik (x3)	a. Memiliki tehnik dalam bidang tertentu. b. Menggunaka fasilitas yang diberikan. c. Mampu memahani prosedur yang diterapkan.

Tabel 2.2 Kinerja Pegawai

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y)	a. Kualitas (y1)	a. Memiliki prestasi yang cemerlang. b. Mampu berfikir lebih inovatif. c. Mampu menyelesaikan masalah dan

			membangun ide-ide.
		b. Kuantitas (y2)	a. Menerima pekerjaan dengan baik. b. Memiliki tanggung jawab. c. Mampu menciptakan hasil kerja yang baik d. Memiliki kompetensi.
		c. Batas Waktu (y3)	a. Memahami peraturan jam kerja yang ditetapkan. b. Memberikan sangsi. c. Bekerja dengan efektif dan efisien. d. Memberikan bonus bagi yang

			kerja diluar jam kantor.
		d.Hubungan antar pegawai (y4)	a. Mampu membangun hubungan baik antar pegawai. b. Membangun hubungan baik kepada atasannya. c. Bekerja sama dengan rekan kerja dari devisi lain. d. Mampu menerima kritikan yang diberikan

D. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Diduga, bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo.

BAB III

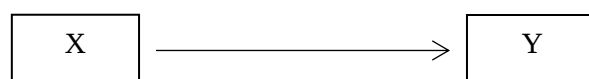
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif atau disebut juga dengan paradigma tradisional, positif, eksperimental, atau empiris dimana dalam penelitian kuantitatif mengukur variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Menurut Sugiyono (2021:14) bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁷

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu kompetensi manajerial (X), dan kinerja pegawai (Y).



Keterangan :

X : Kompetensi Manajerial

Y : Kinerja Pegawai

¹⁷Sugiyono., “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,” (Bandung: Alfabeta, 2021), 14.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di dinas sosial kota palopo yang terletak di JL. Andi mas jaya, boting, kec. Wara, kota palopo, Sulawesi selatan. Dengan objek penelitian adalah pegawai di dinas sosial kota palopo. Adapun waktu penelitian jangka waktu 1 bulan, dengan pertimbangan bahwa peneliti ingin mengetahui lebih jauh Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Pegawai Di Dinas Sosial Kota Palopo.

C. Populasi dan Sampel

Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

1. Poulasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini keseluruhan berjumlah 34 pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk

populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel penelitian yang di gunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sehingga hasil penelitian pada sampel secara pasti merupakan kesimpulan pada popluasi. Jadi sampel dari penelitian ini yaitu pegawai di Dinas sosial Kota Palopo.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui.,

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara berstruktur yang diajukan dalam bentuk tulis.

Tabel 3.1 Skor dalam penelitian

Symbol	Kategori	Nilai
SB	Sangat Baik	5
B	Baik	4
KB	Kurang Baik	3
TB	Tidak Baik	2
STB	Sangat Tidak Baik	1

2. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literature, artikel, karya ilmiah, dan bahan analisis yang berkaitan dengan penelitian ini. Tujuan digunakan metode ini untuk memperoleh data secara jelas dan kongret tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Palopo.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Metode analisis statistic deskriptif

Metode analisis statistic deskriptif, yaitu untuk menganalisis rumusan masalah satu dan dua, penulis menggunakan garis kontinum untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel yang diselidik, metode garis kontinum ini menggunakan perhitungan skor dengan rumus;

$$\text{Rata-rata skor ideal} = \frac{\text{jumlah skor tertinggi}}{\text{jumlah responden}}$$

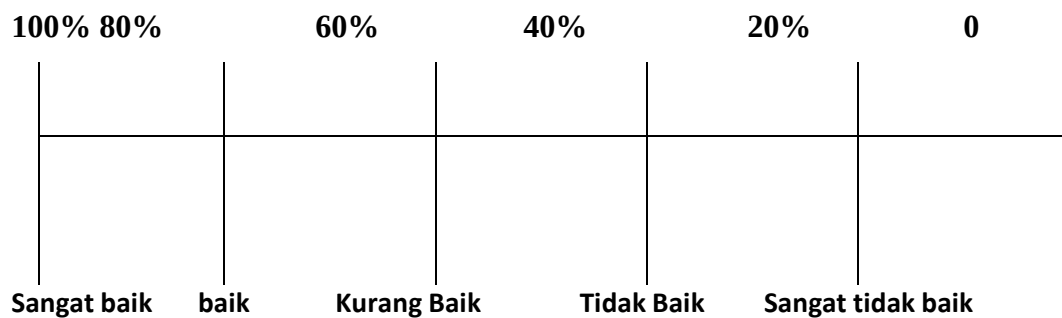
Sesuai dengan rumus diatas, maka perhitungan skor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Presentase nilai kompetensi manajerial dan kinerja pegawai

Jawaban	Keterangan
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79,99%	Baik
40% - 59,99%	Kurang Baik
20% - 39,99%	Tidak Baik
0% - 19,99%	Sangat Tidak Baik

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Kontinum Interpretasi Skor

**Gambar 3.1**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 81% -100% = sangat baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 41% - 60% = kurang baik

Angka 21% - 40% = tidak baik

Angka 0% - 20% = sangat tidak baik

2. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan persamaan regresi dengan rumus :

Regresi linear sederhana menggunakan persamaan :

Model regresi liniernya adalah:

$$Y=a+b(x)$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompetensi Manajerial

a dan b = Koefisien Regresi

F. Teknik Pengabsahan

1. Uji Validitas

Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi r dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Item yang punya r hitung $<0,25$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data data valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{s_r^2 - \sum si^2}{s_x^2} \right]$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum si^2$ = jumlah varians skor item

s_x^2 = varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (Sufficient reliability) sementara jika $\alpha < 0,80$ ini meng sugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

- a. Jika α antara $> 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- b. Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- c. Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- d. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable: segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak

reliable. Lewat Item Analysis ini maka ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliable dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 20.0 for windows. Akan dilihat dari Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation.

Nilai tiap-tiap item sebaiknya $\geq 0,40$ sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas Konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi $< 0,40$ akan dibuang kemudian Uji Reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah $\geq 0,40$.¹⁸

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

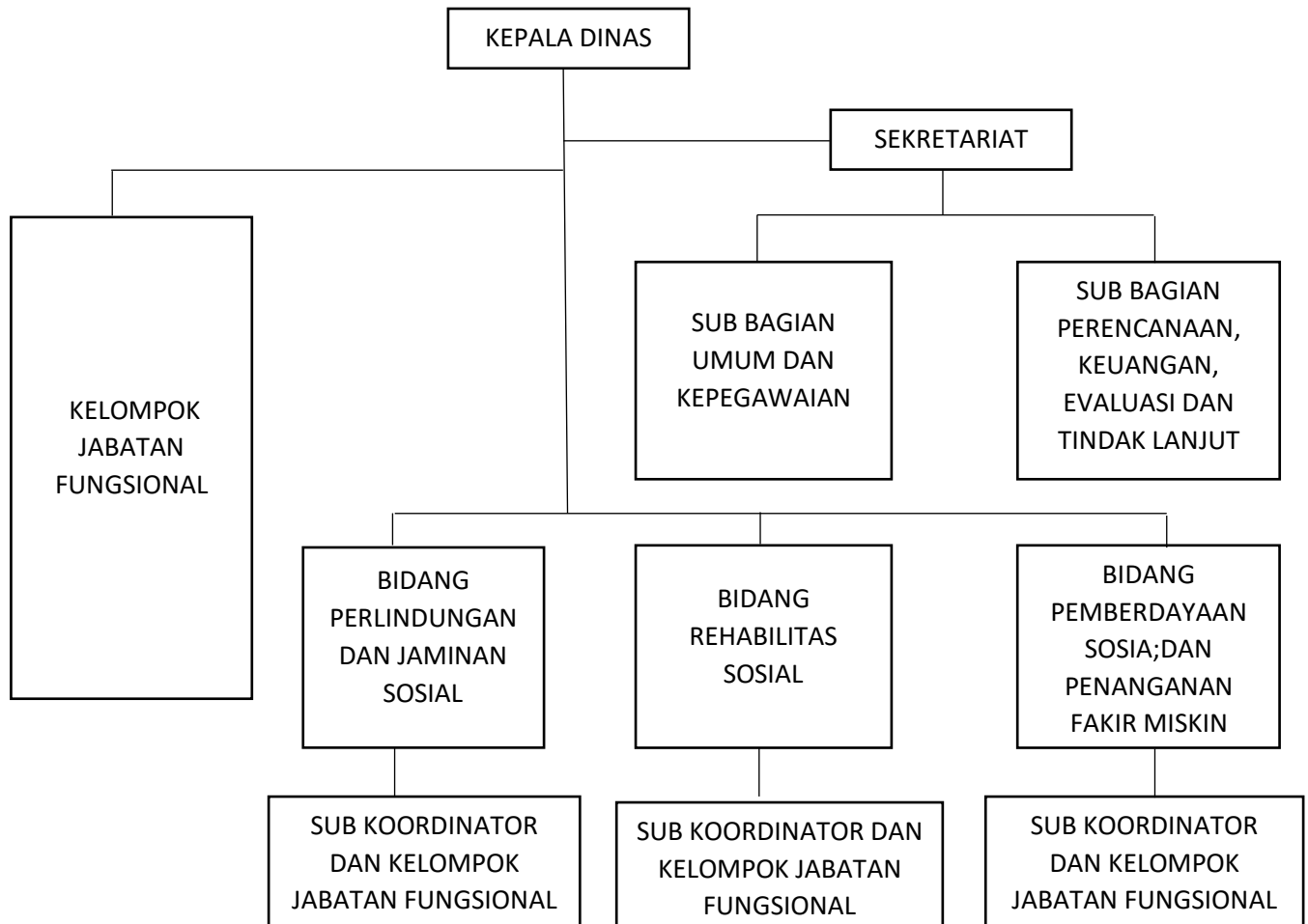
A. Visi dan Misi Dinas Sosial

VISI:

1. Mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan bagi pemerlu layanan kesejahteraan sosial yang berkarater dan berbudaya.

MISI:

1. Menyelenggarakan rehabilitas pemberdayaan perlindungan dan jaminan sosial bagi pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS) agar berdaya dan berfungsi sosial serta meningkatkan kesejahteraan sosial bagi fakir miskin.
2. Mengembangkan potensi pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS) dalam pembangunan kesejahteraan sosial dan menanamkan rasa nasionalisme kesetiakawanan dan reseptrasi sosial.

B. Struktur Dinas Sosial Kota Palopo

C. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang dan Bidang-bidangnya

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Sosial mempunyai tugas pokok: membantu walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan pada bidang sosial, mempunyai tugas perumusan kebijakan di bidang perlindungan dan jaminan sosial, rehabilitas sosial, pemberdayaan sosial, dan penanganan fakir miskin, bertugas untuk penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin, membina bawahan dalam pencapaian program dinas, memecahkan permasalahan yang ada di lingkup Dinas sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar.

2. Sekertariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Sekretariat mempunyai tugas pokok: memberikan pelayanan teknis administrasi kepada kepala dinas dan seluruh satuan organisasi dalam lingkup dinas, membimbing, mengendalikan dan mengawasi sub bagian umum dan kepegawaian, sub bagian perencanaan, evaluasi, tindaklanjut dan keuangan. Sekretaris mempunyai rincian tugas: menyusun rencana kegiatan dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas, mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas, memantau dan mengawasi serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkup sekretariat, sekretaris juga bertugas untuk menyusun, merancang, mengoreksi, menandatangani naskah dinas.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala sub bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai rincian tugas yaitu: menyusun rencana kegiatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas, mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas, memantau dan mengawasi serta mengevaluasi pelaksanaan tugas, melaksanakan rencana kegiatan, merencanakan pengelolaan dan penatausahaan barang milik daerah/Negara, melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, melaksanakan urusan kepegawaian, melaksanakan urusan hokum dan perundang-undangan,

4. Sub bagian perencanaan, keuangan, evaluasi dan tindak lanjut, mempunyai rincian tugas: melaksanakan penyusunan rencana program dan anggaran serta kegiatan, tugas yang lainnya yaitu mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas,
5. Bidang perlindungan dan jaminan sosial, mempunyai tugas pokok: menyusun perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan rencana, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, dan supervise, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang perlindungan dan jaminan sosial,
6. Bidang rehabilitas sosial, mempunyai fungsi: penyusunan kebijakan di bidang rehabilitas sosial anak dan lanjut usia, penyelenggaraan disabilitas dan tuna sosial dan korban perdagangan orang, menyusun rencana kegiatan oprasional bidang rehabilitas sebagaimana tugasnya.

7. Bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin, mempunyai tugas pokok: melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis, dan supervisi serta pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin; sedangkan pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin mempunyai fungsi: perumusan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin; penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan sosial dan fakir miskin.

D. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 responden yang berhubungan dengan tiap-tiap variabel yang diteliti. Berikut ini akan dideskripsikan identitas responden meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan pengungkapan identitas responden semata dimaksudkan untuk menggambarkan berbagai karakteristik responden yang sempat terjaring dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden ditunjukkan kepada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jensi Kelamin

No	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
1	Laki-Laki	16	51,4
2	Perempuan	18	48,6
Total		34	100

(Sumber : Data Primer Setelah di Olah, 2024)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 16 orang atau 51,4% dan responden perempuan sebanyak 18 orang atau 48,6%. Komposisi tersebut memberikan gambaran bahwa dalam karakteristik jenis kelamin sampel penelitian cukup mewakili populasi.

2. Umur

Hasil penelitian mengenai umur responden ditunjukkan kepada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	51-60 Tahun	3	8,6
2	41-50 Tahun	5	11,6
3	31-40 Tahun	14	40,1
4	21-30 Tahun	12	38,7
Jumlah		34	100

(Sumber: Data Primer Setelah di Olah, 2024)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden umur 51 – 60 tahun sebanyak 3 orang atau 8,6%, responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden umur tahun 41 – 50 sebanyak 5 orang atau 11,6%, responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden umur 31 -40 tahun sebanyak 14 orang atau 41,1% dan responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden umur 21 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 38,7%.

3. Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan terakhir responden ditunjukkan kepada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA	13	41,7
3	SMK	3	8,3
4	S1	18	50
Jumlah		34	100

(Sumber: Data Primer Setelah di Olah, 2024)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir tingkat SMP sebanyak 0 orang atau 0%, responden dengan pendidikan terakhir tingkat SMA sebanyak 13 orang atau 41,7% dan responden dengan pendidikan terakhir tingkat S1 sebanyak 18 orang atau 50%.

E. Pengujian Persyaratan Statistik

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrument terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini, instrument yang valid menggambarkan bahwa suatu instrument benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 34 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut di olah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefesienkan waktu dalam pengambilan data lapangan. Artinya, apabila 34 sampel yang diapat hasilnya valid secara keseluruhan, maka semua indikator telah mewakili semua instrument. Tetapi bila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrument tersebut akan dihapus atau dibuang. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini adalah dibantu dengan bantuan SPSS versi 20.item pertanyaan tersebut valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan jika r hitung $\leq r$ tabel, berarti item atau butir instrument dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompetensi Manajerial (X)

No Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,298	0,286	Valid
2	0,287	0,286	Valid
3	0,581	0,286	Valid
4	0,611	0,286	Valid
5	0,614	0,286	Valid
6	0,598	0,286	Valid
7	0,572	0,286	Valid
8	0,595	0,286	Valid
9	0,705	0,286	Valid
10	0,705	0,286	Valid

(Sumber: Data Primer di Olah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas hasil pengujian validitas instrument kompetensi manajerial (X) dapat dijelaskan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan (%) () atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikutnya hasil uji validitas instrument variabel kinerja pegawai (Y):

Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Instrument	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,743	0,286	Valid
2	0,509	0,286	Valid
3	0,455	0,286	Valid
4	0,693	0,286	Valid
5	0,491	0,286	Valid

6	0,298	0,286	Valid
7	0,290	0,286	Valid
8	0,315	0,286	Valid
9	0,565	0,286	Valid
10	0,566	0,286	Valid
11	0,568	0,286	Valid
12	0,540	0,286	Valid
13	0,327	0,286	Valid
14	0,699	0,286	Valid
15	0,743	0,286	Valid

(Sumber: Data Primer di Olah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil pengujian validitas instrument kinejra pegawai (Y) dapat dijelaskan bahwa dari 15 item pertanyaan semuanya valid, karena angka kolerasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5% (0,05) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrument atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrument yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrument yang dinyatakan valid, sedangkan instrument yang dinyatakan tidak valid tidak bias dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan alpha cronbach dengan bantuan SPSS for 20. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai alpha cronbach variabel kompetensi manajerial (X), yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6 Realibilitas Kompetensi Manajerial

Reliability Statistik		
Cronbach Alpha	Cronbach Alpha based on standardized items	N of items
,758	,750	10

(Sumber: Data Primer di Olah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha adalah sebesar 0,758. Suatu variabel dikatakan variabel jika nilai-nilai alphanya lebih dari 0,50. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,758 > 0,50$ sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrument yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrument pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu kompetensi manajerial (X) maka hasilnya relative akan sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrument yang sama. Berikutnya hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah alpha cronbach variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7 Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistik		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	N of Items
,794	,806	15

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha adalah sebesar 0,794. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai-nilai alpha nya lebih dari 0,50. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,794 > 0,50$ sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu kinerja pegawai (Y) maka hasilnya relative akan sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendeskripsikan hasil jawaban penyebaran kuesioner kepada para pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo, untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mereka tentang Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo. Pada penelitian ini indikator yang digunakan yang digunakan pada Kompetensi Manajerial (X), peneliti menggunakan 3 indikator menurut Henry Fayol, ada 3 kompetensi manajerial yaitu, keterampilan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan teknik. Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y), peneliti menggunakan 4 indikator berdasarkan teori Kasmir dalam penelitian kinerja yang populer yaitu kualitas, kuantitas, batas waktu, dan dampak hubungan individu.

a. Penyajian Data Kompetensi Manajerial (X)

a. Keterampilan Konseptual

Terdapat 4 pernyataan dan pertanyaan yang berhubungan dengan indikator keterampilan konseptual antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.8
Manajer mampu mengkoordinasi kegiatan dengan baik
X1

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
Tidak Baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang Baik	1	2,9	29	5,9
Valid Baik	23	67,6	67,6	73,5
Sangat Baik	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No.1)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “23” responden atau sebesar 67,6%, dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” dan “tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau 2,9%.

Tabel 4.9
Setiap kegiatan mendukung pegawainya untuk mencapai targetnya
X2

KriteriaJawaban	Frequency	Precent	Valid precent	Comulative precent
Kurang baik	1	2,9	2,9	2,9
Baik	25	73,5	73,5	76,5
Valid Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan no.2)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “25” responden atau sebesar 73,5%, dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.10
Manajer mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri
X3

Kriteria jawaban	Frequency	Precent	Valid precent	Comulative present
Kurang baik	6	17,6	17,6	17,6
Baik	22	64,7	64,7	82,4
Valid Sangat baik	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah tahun 2024, pernyataan 0,3)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “22” responden atau sebesar 73,5%, dibandingkan dengan jawaban “netral” dan “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.11
Menejer melaksanakan pekerjaan dengan baik
X4

Kriteria jawaban	Frequency	Precent	Valid precent	Cumulative present
Sangat tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Tidak baik	1	2,9	2,9	5,9
Kurang baik	13	38,2	38,2	44,1

Valid	Baik	16	47,1	47,1	91,2
	Sangat baik	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah Tahun 2024, pernyataan N0.4)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “16” responden atau sebesar 47,1%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dan “sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator keterampilan konseptual

Tabel 4.12

Frekuensi hasil indikator keterampilan konseptual

No	Pilihan	Frekuensi jawaban responden				Jumlah	Presentase
	Jawaban	perindikator pertanyaan nomor					(%)
	Responden	1	2	3	4		
1	A	9	8	6	3	26	19
2	B	23	25	22	16	86	63,2
3	C	1	1	6	13	21	15,4
4	D	1	0	0	1	2	1,4
5	E	0	0	0	1	1	1
Total		34	34	34	34	136	100

(sumber: pengolahan nilai kuesioner no. 1,2,3 dan 4 tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 19% responden yang menjawab A, dan 63,2% responden yang menjawab

B dan 15,4% responden yang menjawab C, dan 1,4% responden yang menjawab D, serta 1% responden yang menjawab E. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban ‘E’ yang paling sedikit oleh responden.

b. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator kemampuan hubungan interpersonal antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.13
Manajer memahami setiap pekerjaannya
X5

	Kriteria jawaban	Frequency	Precent	Valid	Cumulative
				precent	precent
	Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	5	14,7	14,7	17,6
	Baik	17	50,0	50,0	67,6
Valid	Sangat baik	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No.5)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “17” responden atau sebesar 50,0%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.14
Manajer memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya
X6

Kriteria Jawaban		Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Present
Valid	Kurang baik	10	29,4	29,4	29,4
	Baik	19	55,9	55,9	85,3
	Sangat baik	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No.6)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik kepada bawahan saya memperoleh tanggapan paling banyak “19” responden atau sebesar 55,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “5” responden atau sebesar 14,7%.

Tabel 4.15
Manajer mampu berkomunikasi dengan baik terhadap para pegawai
X7

Kriteria Jawaban		Frequency	Present	Valid Precent	Cumulative Present
Valid	Kurang baik	11	32,4	32,4	32,4
	Baik	17	50,0	50,0	82,4
	Sangat baik	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data diolah 2024, Pernyataan no 7).

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “17” responden atau sebesar 50,0%, dibandingkan dengan jawaban ‘sangat baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau sebesar 17,6%.

Berikut hasil frekuensi dari kemampuan hubungan interpersonal

Tabel 4.16
Frekuensi Hasil Indikator Kemampuan Hubungan Interpersonal

No	Pilihan	Frekuensi Jawaban			Jumlah	Presentase
	Jawaban	Responden per				(%)
	Responden	indikator pertanyaan				
	A	Nomor				
		5	6	7		
1	A	11	5	6	22	21,5
2	B	17	19	17	53	52
3	C	5	10	11	26	25,5
4	D	1	0	0	1	1
5	E	0	0	0	0	0
Total		34	34	34	102	100

(sumber: Pengolahan Nilai kuesioner No. 5,6 dan 7 tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 21,5% responden yang menjawab A, 25% responden yang menjawab B, 25,5% responden yang menjawab C, serta 1% responden yang menjawab D. Dari hasil presentase tabel diatas yang meunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban .

c. Kemampuan Teknik

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator kemampuan teknik antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.17
Manajer memiliki teknik dalam bidang tertentu yang mampu mendukung
pegawai mencapai tujuannya
X8

	Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
	Kurang baik	7	20,6	20,6	20,6
	Baik	19	55,9	55,9	76,5
Valid	Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No.8)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “19” responden atau sebesar 55,9% dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 20,6 persen.

Tabel 4.18
Manajer mampu menggunakan fasilitas yang diberikan dalam mendukung
pekerjaannya
X9

	Kriteria jawaban	Frequency	Precent	Valid percent	Cumulative percent
	Kurang baik	9	26,5	26,5	26,5
	Baik	18	52,9	52,9	79,4
Valid	Sangat baik	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,6	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No.9)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “18” responden atau sebesar 25,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 20,6%.

Tabel 4.19
Manajer mampu memahami prosedur yang ditetapkan
X10

Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid precent	Cumulative precent
Kurang baik	9	26,5	26,5	26,5
Baik	18	52,9	52,9	79,4
Sangat tidak baik	7	20,6	20,6	100,0
Valid				
Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No.10)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “18” responden atau sebesar 52,9 dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 20,6%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator kemampuan teknik adalah :

Tabel 4.20
Frekuensi hasil indikator kemampuan teknik

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	Presentase (%)
		8	9	10		
1	A	8	7	7	22	21,5
2	B	19	18	18	55	54
3	C	7	9	9	25	24,5
4	D	0	0	0	0	0
5	E	0	0	0	0	0
Total		34	34	34	102	100

(sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No.8,9 dan 10 Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 21,55% responden yang menjawab A, 54% responden yang menjawab B, 24,5% responden yang menjawab C. Dari hasil presentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban ‘A’ yang paling sedikit dipilih oleh responden.

d. Analisis Variabel Kompetensi Manajerial (X)

Setelah dilakukan analisis validitas dari instrument untuk variabel kompetensi manajerial (X). Maka data yang valid terdiri dari 10 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut:

a. Apabila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $5 \times 10 \times 35 = 1700$

b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 10 \times 34 = 340$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 34

Jumlah skor pengumpulan data variabel x = 1349

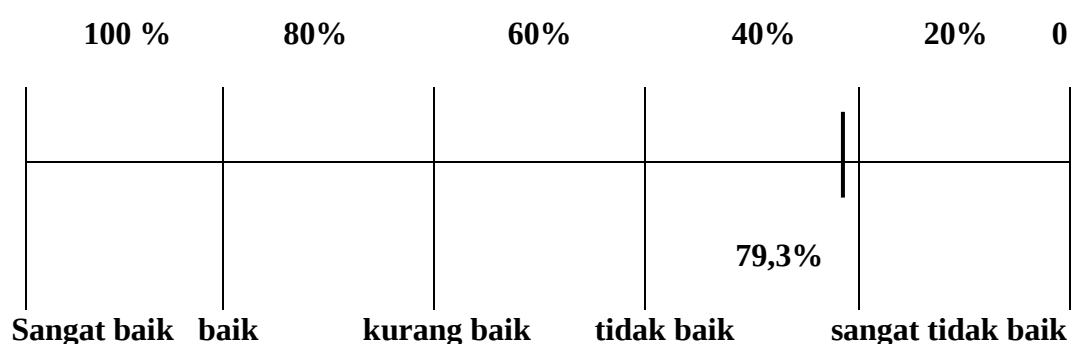
$$\text{Rata-rata skor ideal} = \frac{\text{jumlah skor tertinggi}}{\text{jumlah responden}} = \frac{1.700}{34} = 50$$

Menurut 34 responden mengenai kompetensi manajerial yaitu:

$$\frac{\text{jumlah skor variabel (X)}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{1.349}{1.700} 79,3\%$$

Dari hasil 79,3% yang ditetapkan, hal ini secara kontinu dapat dibuat kategori sebagai berikut: sugiyono

Gambar 4.2 Kontinum Interpretasi Skor



Keterangan Interpretasi Skor:

Angka 81% - 100% = sangat baik

Angka 61% - 80% = tidak baik

Angka 41% – 60% = kurang baik

Angka 21% - 40% = tidak baik

Angka 0% - 20% = sangat tidak baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa kompetensi manajerial di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo berada angka 61% - 80% = baik. Hal ini terlihat dari 79,3% termasuk kategori baik.

b. Kinerja Pegawai (Y)

a. Kualitas

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator kualitas sebagai berikut:

Tabel 4.22
Setiap pegawai dituntut untuk memiliki prestasi yang cemerlang
Y1

Kriteria Jawaban		Frequency	Precent	Valid precent	Cumulative precent
Valid	Kurang baik	1	2,9	2,9	2,9
	Baik	25	73,5	73,5	76,5
	Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No.11)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “25” responden atau sebesar 73,5%, dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.23
Setiap pegawai dituntut agar mampu berpikir lebih inovatif
Y2

Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid precent	Cumulative precent
kurang baik	6	17,6	11,0	17,6
Baik	22	64,7	64,7	82,4
valid Sangat baik	6	17,6	17,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 12)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “22” responden atau sebesar 64,7%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” dan “kurang baik” memperoleh tanggapan paling sedikit yaitu “6” responden atau sebesar 17,6%.

Tabel 4.24
Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan masalahnya dengan ide-ide baru
Y3

kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Sangat tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Tidak baik	1	2,9	2,9	5,9
Kurang baik	13	38,2	38,2	44,1
valid Baik	16	47,1	47,1	91,2
Sangat baik	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024, Pernyataan No. 13)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “16” responden atau sebesar 47,1%, sedangkan jawaban “tidak baik” dan “sangat tidak baik” memperoleh jawaban paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator kualitas:

Tabel 4.25
Frekuensi hasil indikator kualitas

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	Presentase (%)
		11	12	13		
1	A	8	6	3	17	16,6
2	B	25	22	16	63	61,7
3	C	1	6	13	20	19,7
4	D	0	0	1	1	1
5	E	0	0	1	1	1
Total		34	34	34	34	100

(sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 11, 12 dan 13 Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 16,6% responden yang menjawab A, 61,7% responden yang menjawab B, 19,7% responden yang menjawab C, dan 1% responden yang menjawab D, serta 1% responden yang menjawab E. Dari hasil presentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “C” dan “D” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

b. Kuantitas

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator kuantitas lain sebagai berikut:

Tabel 4.26
Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai adalah tanggung jawab dari masing-masing individunya
Y4

Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	5	14,7	14,7	17,0
Baik	17	50,0	50,0	67,6
valid Sangat baik	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 14)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “17” responden atau sebesar 50,0%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit yaitu “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.27
Tanggung jawab pegawai sangat dibutuhkan dalam pekerjaan
Y5

Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Kurang baik	10	29,4	29,4	29,4

valid	Baik	19	55,9	55,9	85,3
	Sangat baik	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No.15)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas didominasi oleh jawaban “baik” mmperoleh tanggapan paling banyak “19” responden atau sebesar 55,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “5” responden atau sebesar 14,7%.

Tabel 4.28
Setiap pegawai dituntut untuk menciptakan hasil kerja yang baik
Y6

	Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid	Cumulative
				Precent	Precent
valid	Kurang baik	11	32,4	32,4	32,4
	Baik	17	50,0	50,0	82,4
	Sangat baik	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 16)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “17” responden atau sebesar 50,0%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedkit “6” responden atau sebesar 17,6%.

Tabel 4.29
Kompetensi dalam pekerjaannya
Y7

	Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid	Cumulative
				Precent	Precent
	Tidak baik	2	5,9	5,9	5,9

valid	Kurang baik	16	47,1	47,1	52,9
	Baik	11	32,4	32,4	85,3
	Sangat baik	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 17)

Berdasarkan table 4.29 diatas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “16” responden atau sebesar 47,1%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 5,9%

Berikut hasil frekuensi dari indicator kuantitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.30
Frekuensi hasil indicator kuantitas

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Presentase (%)
		14	15	16	17		
1	A	11	5	6	5	27	20
2	B	17	19	17	11	64	47,0
3	C	5	10	11	16	42	30,8
4	D	1	0	0	2	3	2,2
5	E	0	0	0	0	0	0
Total		34	34	34	34	136	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 14, 15, 16, dan 17 Tahun 2024)

Berdasarkan table 4.30 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 20% responden yang menjawab A, 47,0% responden yang menjawab B, 30,8% responden yang menjawab C, serta 2,2% responden yang menjawab D. Dari

hasil presentase table diatas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan nilai “D” memperoleh jawaban paling sedikit.

c. Batas Waktu

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indicator batas waktu antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.31
Para pegawai wajib menuruti peraturan jam kerja yang telah ditentukan Y8

Kriteria Jawaban		Prequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Valid	Sangat tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
	Tidak baik	2	5,9	5,9	8,8
	Kurang baik	7	20,6	20,6	29,4
	Baik	14	41,2	41,2	70,6
	Sangat baik	10	29,4	29,4	100,0
Total		34	11,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah Tahun 2024, Pernyataan No. 18)

Berdasarkan table 4.31 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “14” responden atau sebesar 41,2%, dibandingkan dengan jawaban “baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebanyak 2,9%.

Tabel 4.32
Kantor memiliki sanksi yang memberikan efek jerah bagi pegawai yang
tidak memiliki disiplin kerja
Y9

	Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Valid	Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	11	32,4	32,4	35,3
	Baik	14	41,2	41,2	76,5
	Sangat baik	8	23,5	23,5	100
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 19)

Berdasarkan table 4.32 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “14” responden atau sebesar 41,2%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Table 4.33
Pegawai dituntut untuk mampu menggunakan waktu bekerjanya dengan
seefektif dan seefisien mungkin
Y10

	Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Valid	Sangat tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
	Tidak baik	3	8,8	8,8	11,8
	Kurang baik	10	29,4	29,4	41,2
	Baik	15	44,1	44,1	85,3
	Sangat baik	5	14,7	14,7	100,6
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 20)

Berdasarkan table 4.33 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “15” responden atau sebesar 44,1%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Table 4.34
Kantor memberikan bonus bagi pegawai yang bekerja diluar jam bekerja
Y11

Kriteria Jawaban		Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Valid	Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	10	29,4	29,4	32,4
	Baik	15	44,1	44,1	76,5
	Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No 21)

Berdasarkan table 4.34 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “15” responden atau sebesar 44,1%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indicator batas waktu yaitu sebagai berikut:

Table 4.35
Frekuensi hasil indikator batas waktu

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor				Jumlah	Presentase (%)
		18	19	20	21		
1	A	10	8	5	8	31	23
2	B	14	14	15	15	58	42,6
3	C	7	11	10	10	38	28
4	D	2	1	3	1	7	5
5	E	1	0	1	0	2	1,4
Total		34	34	34	34	136	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 18, 19, 20, dan 21 Tahun 2024)

Berdasarkan table 4.35 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 reponden terdapat 23% responden yang menjawab A, 42,6% responden yang menjawab B, 28% responden yang menjawab C, 5% responden yang menjawab D, serta 1,4% responden menejawab E. Dari hasil presentase table diatas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “E” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

d. Hubungan antar Pegawai

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator hubungan antar pegawai antara lain sebagai berikut:

Table 4.36
Pegawai dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja
Y12

Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	10	29,4	29,4	32,4
Baik	14	41,2	41,2	73,5
Valid Sangat baik	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah tahun 2024, Pernyataan No. 22)

Berdasarkan table 4.36 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “14” responden atau sebesar 41,2%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.37
Pegawai dianjurkan untuk dapat membangun hubungan baik dengan
atasan
Y13

Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
Sangat tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Tidak baik	2	5,9	5,9	8,8
Valid Kurang baik	5	14,7	14,7	23,5
Baik	19	55,9	55,9	79,4
Sangat baik	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 23)

Berdasarkan table 4.37 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “19” responden atau sebesar 55,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Table 4.38
Pegawai harus bekerja sama dengan rekan kerja dari devisi lain
Y14

Kriteria Jawaban		Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Precent
	Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	12	35,3	35,3	38,2
	Baik	14	41,2	41,2	79,4
Valid	Sangat baik	7	20,6	20,6	100,0
Total		34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 24)

Berdasarkan table 4.38 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “14” responden atau sebesar 41,2%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Table 4.39
Pegawai harus dapat menerima kritik atau saran dari atasan dan sesama rekan kerja
Y15

Kriteria Jawaban	Frequency	Precent	Valid Prcent	Cumulative Precent
Sangat tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	3	8,8	8,8	11,8
Tidak baik	10	29,4	29,4	41,2
Valid Baik	16	47,1	47,1	88,2
Sangat baik	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(sumber: Data Primer diolah 2024, Pernyataan No. 25)

Berdasarkan table 4.39 diatas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “16” responden atau sebesar 47,1%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden satau sebesar 2,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator hubungan antar pegawai:

Tabel 4.40
Frekuensi hasil indikator hubungan antar pegawai

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Presentase (%)
		22	23	24	25		
1	A	9	7	7	4	27	20
2	B	14	19	14	16	63	46,3
3	C	10	5	12	10	37	27,3
4	D	1	2	1	3	7	5
5	E	0	1	0	1	2	1,4
Total		34	34	34	34	136	100

(sumber: Pengolahan kuesioner No. 22, 23, 24, dan 35 tahun 2024)

Berdasarkan table 4.40 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 20% responden yang menjawab A, 46,3% responden yang menjawab B, dan 27,3% responden yang menjawab C, dan 5% responden yang menjawab D, dan 1,4% responden yang menjawab E. Dari hasil presentase table diatas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “E” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

e. Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Setelah dilakukan analisis validasi dari 15 instrumen untuk variable kinerja pegawai (Y). Maka terdapat hasil sebagai berikut:

- a. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $5 \times 15 \times 34 = 2.550$
- b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 15 \times 34 = 510$

Keterangan:

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 34

Jumlah skor pengumpulan data variable Y = 1.954

Rata-rata skor ideal =

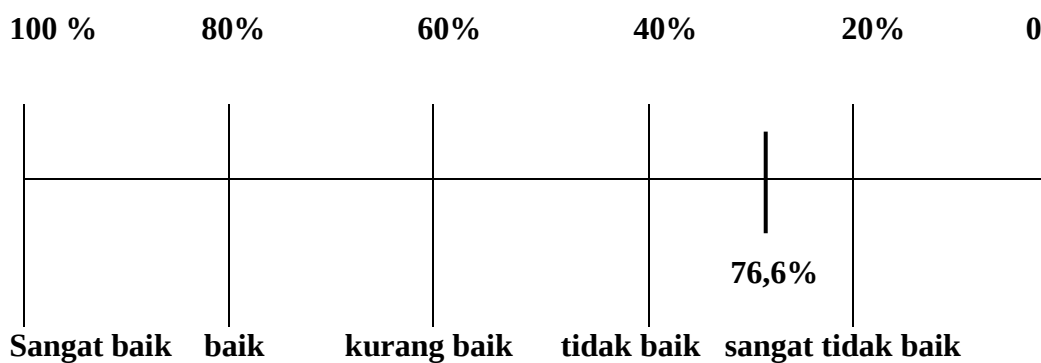
$$\frac{\text{jumlah skor tertinggi}}{\text{jumlah responden}} = \frac{2.550}{34} = 75$$

Menurut 34 responden mengenai kinerja pegawai yaitu:

$$\frac{\text{jumlah skor variabel (Y)}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{1.954}{2.550} = 76,6\%$$

Dari hasil 76,6% yang ditetapkan, hasil ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut: (sugiono)

Kontinum interpretasi skor kinerja pegawai



Gambar 4.3

Keterangan Interpretasi Skor:

Angka 81% - 100% = sangat baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 41% - 60% = kurang baik

Angka 21% - 40% = tidak baik

Angka 0% - 20% = sangat tidak baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo baik. Hal ini terlihat dari nilai 76,6% termasuk kategori cukup baik.

G. Analisis Deskriptif

Tabel 4.41
Data Skor Total Item Kuesioner

No	Kompetensi Manajerial (X)	Kinerja Pegawai (Y)
1	43	61
2	42	60
3	45	56
4	42	57

5	36	54
6	43	65
7	37	55
8	35	54
9	36	59
10	36	57
11	36	58
12	38	52
13	38	54
14	37	50
15	39	57
16	35	57
17	46	63
18	41	58
19	46	64
20	40	58
21	43	62
22	36	55
23	39	50
24	37	55
25	44	55
26	46	66
27	38	61

28	41	57
29	37	53
30	43	63
31	41	60
32	42	65
33	30	45
34	41	58

(Sumber: diolah dari data responden, 2024)

Berdasarkan data diatas, maka dapat dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan data-data penelitian yang dihasilkan. Untuk lebih jelas dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.42 Analisis Deskriptif
Descriptive statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	34	30,00	46,00	39,6765	3,80367
Kinerja	34	45,00	66,00	57,4706	4,71127
Valid N	34				

(Listwise)

Output Analisis Descriptive

Sumber: Data diolah dari hasil responden, 2024

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa variabel X dengan jumlah data (N) sebanyak 34 mempunyai nilai rata-rata 39,67 dengan nilai minimum 30 dan maksimal 46, sedangkan standar devisi sebesar 3,803. Dan variabel Y dengan jumlah data (N) sebanyak 34 mempunyai rata-rata sebesar 57,47, dengan nilai minimum 40 dan maksimal 66 sedangkan standar devisi sebesar 4,711.

H. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji koefisien kolerasi yang digunakan adalah kolerasi produk momen. Berikut ini pengujian koefisien kolerasi menggunakan SPSS versi 20.

Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_a diterima

Tabel 4.43
Koefisien Korelasi Product Momen
Corelations

		X	Y
Kompetensi	Pearson	1	,716**
	Corelation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
Kinerja	Pearson	,716**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
(sumber: Data primer diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat diketahui bahwa teedapat hubungan postitif sebesar 0,716 antara kompetensi manajeial (X) terhadap kijerja pegawai (Y) untuk memberikan interprestasi koefisen kolerasi, dapta dibandingkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.44
Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisen korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	sangat baik
0,60 – 0,799	baik
0,40 – 0,599	kurang baik
0,20 – 0,399	tidak baik
0,00 – 0,199	sangat tidak baik

(sumber: Sugiyono)

Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka antara kompetensi manajerial (X) dan kinerja pegawai (Y) adalah “baik” karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,716 yang tergolong pada interval 0,60 – 0,799.

Korelasi antara X dan Y sebesar 0,716, artinya terdapat korelasi kuat antara pengaruh kompetensi manajerial (X) dan kinerja pegawai (Y), dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut r_{hitung} ternyata menunjukkan angka sebesar 0,716 lebih besar daripada r_{tabel} ($79,3\% = 0,05$) ($dk = -2 = 34 - 2 = 32$), sehingga menunjukkan angka sebesar 0,286. Jadi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang kuat antara kompetensi manajerial (X) dan kinerja pegawai (Y).

b. Uji Koefisien Determinan

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel kompetensi manajerial (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah model summary berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.

Tabel 4.45

Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,497	3,34193

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial
(sumber: Data primer diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.45 koefisien determinan adalah sebesar 0,716, R Square adalah koefisien determinan yang didapat hasil 0,512 berarti Kontribusi variabel kompetensi manajerial (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar yaitu 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antar kedua variabel kuat karena semakin besar angka R Square maka semakin kuat hubungan antar keduanya.

c. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kompetensi manajerial (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi liner sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } Y' = a + Bx$$

Keterangan:

Y' = Subjek atau Nilai dalam Dependen diprediksikan

a = Harga Y apabila $X = 0$ (harga konstan).

B = Angka arah atau Koefisien Korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, bila (--) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS versi 20, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu:

Tabel 4.46
Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		standardized coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	22,304	6,095		3,659	,001
	X	,886	,153	,716	5,795	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber: Data primer diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas maka dapat dilihat $a = 22,304$ dan $b = 0,886$ kemudian disusun persamaan regresinya yaitu:

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 22,304 + 0,886$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X : Kompetensi Manajerial

a : Konstanta sebesar 22,304, artinya jika kompetensi manajerial di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo (X) nilainya 0, maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo (Y) nilainya positif sebesar 22,304.

b : Koefisien Regresi sebesar 0,886, artinya jika kompetensi manajerial di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo (X) mengalami kenaikan 1, maka nilai kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,886.

Tabel 4.47
Variabel Dominan

Variabel	Beta (β)	P (value)
X1	0,024	0,885
X2	0,596	0,001
X3	0,141	0,376

(sumber: Data primer diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi manajerial yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah x2 0,596 (kemampuan hubungan interpersonal) $p_value < \alpha$

I. Pembahasan

Dari uji coba diatas diketahui interprestasi penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo, yaitu untuk menguji koefisien korelasi adalah jika r_{hitung} lebih besar ($\geq$) dari r_{tabel} , maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil ($\leq$) dari r_{tabel} , maka H_o diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa $r_{hitung} 0,716 > r_{tabel} 0,286$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palopo. Adapun variabel yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial pada penelitian ini yaitu,

keterampilan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan tehnik. Sedangkan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, batas waktu, dampak hubungan individu.

Kompetensi menurut Wardiman Djojonegoro memberikan arti kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan standar penilaian yang tereferensi. Sedangkan Kinerja dikemukakan oleh payaman simanjuntak yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari hasil pengujian Koefisien determinan didapat hasil 0,512 berarti kontribusi variabel kompetensi manajerial (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar yaitu 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Sehingga Hipotesis dalam pemnelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan hubungan antar kedua variabel kuat karena semakin besar angka R Square maka semakin kuat hubungan antar keduanya dan kompetensi manajerial yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan hubungan interpersonal sebesar 0,59.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan takaran dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. Terdapat pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo sebesar 51,2% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Kompetensi manajerial di Dinas Sosial Kota Palopo mempunyai tiga indikator, dari tiga indikator tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai ialah kemampuan hubungan interpersonal sebesar 0,596.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo maka penelitian dapat memberikan saran:

1. Kompetensi manajerial di Dinas Sosial Kota Palopo lebih ditingkatkan agar supaya hasil kinerja pegawai lebih baik lagi kedepannya sehingga terciptanya pelayanan yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi instansi bagi pemerintah agar supaya pelayanan dapat memuaskan dan juga prosedur pelayanan harus transparan sehingga pelayanan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Amon, Lorensius dan Harliansyah, “ *Analisis kompetensi Manajerial kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan menengah kejuruan*”, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, Tahun 2022.
- Anggraeni, Damera, “ *Koefisien Determinasi*” , Jom Fisip 2, No. 2, 25 Oktober 2015.
- Apridasari, Rizki, “*Pengaruh Kempetensi Terhadap Pkinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir*”, Univesitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Tahun 2022.
- Ary, Donald, dkk, “*pengantar penelitian dalam pendidikan*”, Surabaya: Usaha Nasional, Tahun 1982.
- Departemen Agama Republik Indonesia, “*Al-Qur'an dan Terjemahnya*”, (Diponegoro:2010), h. 220.
- Departemen Agama Republik Indonesia, “*A-Qur'an dan Terjemahannya*”, (Diponegoro:2010), h. 504.
- Gibson, dkk, “*Organisasi, Prilaku, Struktur*”, Proses. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara, 1995.
- <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/issue/view/328>Di akses pada tanggal 20 Februari 2024
- Ismi, Julaili, “ *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Wilayah Provinsi Riau*”, Unversitas Islam Riau Pekanbaru, Tahun 2021.
- Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Remaja Rosdakarya, Bandung, Tahun 2005.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman, “*Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*”, Cet, 1: Bandung, Pustaka Setia, 2007.
- Namira Mardin Amin, “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kacamatan Sidenreng*”, 2015
- Nurdin Batjo, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Makassar: Aksara Timur, (2018) : 62
- Rinding, Putri Ambasugi, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intren Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Kinerja Manajerial OPD*

Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Magelang)”, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2020.

Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan Kesembilan, Tahun 2009.

S.P., Robbins, *“Essential of Organizational Behavior”*, Jakarta: Salemba Empat, Tahun 2008.

Sedarmayanti, *“Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*, Tahun 2001.

Simamora, *“Manajemen Sumberdaya Manusia”*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Tahun 2006.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*”, Cet. 2 Alfabeta, Bandung, Tahun 2013.

Sugiyono., *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*, Bandung: Alfabeta, Tahun 2021.

L

A

M

P

I

R

A

N

KOMPETENSI MANAJERIAL

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	XT
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	42
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35
5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	36
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	38
2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	41
5	4	3	1	4	3	3	4	5	5	37
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	41
4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	42
4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	30
4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	41

KINERJA PEGAWAI

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	XT
5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	63
5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	66
4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	62
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	54
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	53
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	2	5	5	2	5	4	5	4	2	5	5	2	60
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	58
5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	65
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	64
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	49
5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	60
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	54
5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	62
5	5	4	5	2	5	2	4	5	5	4	5	2	5	2	60
5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	64
5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	59
5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	63
5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	60
5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	63
5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	61
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	59

Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompetensi Manajerial (X)

No.Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,298	0,286	Valid
2	0,287	0,286	Valid
3	0,581	0,286	Valid
4	0,611	0,286	Valid
5	0,614	0,286	Valid
6	0,598	0,286	Valid
7	0,572	0,286	Valid
8	0,595	0,286	Valid
9	0,705	0,286	Valid
10	0,705	0,286	Valid

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2024)

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,743	0,286	Valid
2	0,509	0,286	Valid
3	0,455	0,286	Valid
4	0,693	0,286	Valid
5	0,491	0,286	Valid
6	0,298	0,286	Valid
7	0,290	0,286	Valid
8	0,315	0,286	Valid
9	0,565	0,286	Valid
10	0,566	0,286	Valid
11	0,568	0,286	Valid
12	0,540	0,286	Valid
13	0,327	0,286	Valid
14	0,699	0,286	Valid
15	0,743	0,286	Valid

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2024)

Realibilitas Kompetensi Manajerial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,758	,750	10

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2024)

Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,806	15

(Sumber: Data primer diolah tahun 2024)

NO	NAMA	SKOR DATA HASIL PENELITIAN																							JML		
1.	HA	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	106
2.	S	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	108
3.	NA	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	107
4.	L	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	104
5.	JM	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
6.	SH	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	113
7.	MAP	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	92
8.	DG	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	89
9.	MAP	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	86
10.	KS	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
11.	G	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
12.	MY	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	93
13.	IS	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	88
14.	MS	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	90
15.	FA	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	88
16.	TS	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
17.	A	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	4	5	4	2	5	5	2	106
18.	S	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	99
19.	HM	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	112
20.	AS	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
21.	TS	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	107
22.	RA	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	85
23.	Y	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	99
24.	MYA	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	91
25.	AD	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	106
26.	MR	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	4	5	5	4	5	2	5	2	106
27.	E	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	102
28.	AK	2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	100
29.	S	5	4	3	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	100
30.	L	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	103
31.	ES	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	104
32.	AM	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	103
33.	W	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	69
34.	U	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	100

KUISIONER

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LIUKANG TUPABBIRING KABUPATEN PANGKEP

No. kuisisioner :

Tanggal wawancara :

Yth responden

1. Daftar pertanyaan ini hanyalah untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi pada fakultas ilmu social dan ilmu politik universitas muhammadiyah makassar. Oleh sebab itu di mohon kesedian saudara (i) untuk member jawaban secara objektif dan sejujurnya sehingga dapat bermanfaat dalam penelitian ini.
2. Kerahasiaan jawaban dan identitas saudara (i) selalu dijaga sesuai dengan etika penelitian
3. Anda di minta untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan mengenai pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. Isilah pertanyaan pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pilihan anda dengan tanda cek (✓), sesuai dengan indikator sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Nilai
SB	Sangat baik	5
B	baik	4
KB	Kurang baik	3
TB	Tidak baik	2
STB	Sangat tidak baik	1

A. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis kelamin : pria/wanita
- d. Status perkawinan
- e. Pekerjaan/jabatan :
- f. Pendidikan :

B. Variabel Kompetensi Manajerial (X)

1. Konseptual skill

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Manajer mampu mengkoordinasi kegiatan dengan baik					
2	Setiap kegiatan mendukung pegawainya untuk mencapai targetnya					
3	Manajer mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri					
4	Manajer melaksanakan pekerjaan dengan baik					

2. Kemampuan Hubungan Interpersonal

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
5	Manajer memahami setiap pekerjaannya					
6	Manajer memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya					
7	Manajer mampu berkomunikasi dengan baik terhadap para pegawai					

3. Kemampuan Teknik

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
8	Manajer memiliki teknik dalam bidang tertentu yang mampu mendukung pegawai mencapai tujuannya					
9	Manajer mampu menggunakan fasilitas yang diberikan dalam mendukung pekerjaannya					
10	Manajer mampu memahami prosedur yang di tetapkan					

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Kualitas

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Setiap pegawai di tuntut untuk memiliki prestasi yang cemerlang					
2	Setiap pegawai dituntut agar mampu berpikir lebih inovatif					
3	Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan masalahnya dengan ide-ide baru					

2. Kuantitas

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
4	Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai adalah tanggung jawab dari masing-masing individunya					
5	Tanggung jawab pegawai sangat dibutuhkan dalam pekerjaan					
6	Setiap pegawai dituntut untuk menciptakan hasil kerja yang baik					
7	Para pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pekerjaannya					

3. Batas waktu

No	Item	Tanggapan Responde				
		SB	B	KB	TB	STB
8	Para pegawai wajib menuruti peraturan jam kerja yang telah ditentukan					
9	memberikan efek jerah bagi pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja					
10	menggunakan waktu bekerjanya drnga seefektif dan seefisien mungkin					
11	Kantor memberikan bonus bagi pegawai yang bekerja diluar jam kerja					

4. Hubungan antar prgawai

No	item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
12	Pegawai dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
13	Pegawai dianjurkan untuk dapat membangun hubungan baik dengan atasan					
14	Pegawai harus bekerja sama dengan rekan kerja dari devisi lain					
15	Pegawai harus dapat menerima kritik saran dari atasan dan sesama rekan kerja					

1	SH	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	106
2	SNF	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	108
3	S	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	107
4	H	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	104
5	F	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
6	H	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	113
7	D	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	92
8	A	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	89
9	I	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	86
10	MAA	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
11	FA	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
12	K	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	93
13	SB	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	88
14	E	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	90
15	ATR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	88
16	DIK	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
17	DO	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	4	4	4	2	5	5	2	106
18	SD	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	99
19	A	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	112
20	T	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
21	S	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	107
22	D	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	85
23	R	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	99
24	A	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	91
25	V	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	106
26	S	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	2	4	5	5	4	5	2	5	2	106
27	M	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	102
28	A	2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	100
29	S	5	4	3	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	100
30	Z	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	103
31	F	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	104
32	B	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	103
33	ATS	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	69
34		4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	100



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmptsp@palopokota.go.id, Website : http://dpmptsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 500.16.7.2/2024.0620/IP/DPMTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : **SISKARINA**
Jenis Kelamin : **P**
Alamat : **Tabang, Kec. Latimojong Kab. Luwu**
Pekerjaan : **Pelajar/Mahasiswa**
NIM : **1904030180**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI MANJERIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL
KOTA PALOPO**

Lokasi Penelitian : **Dinas Sosial Kota Palopo**
Lamanya Penelitian : **25 Juli 2024 s.d. 25 Oktober 2024**

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan - ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : **25 Juli 2024**



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMTSP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : **Pembina IV/a**
NIP : **19850211 200312 1 002**

Tembusan, Kepada Yth.:

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

cekk

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	4%
2	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1%
3	123dok.com Internet Source	<1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
5	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%
7	muhammadazizyblog.wordpress.com Internet Source	<1%
8	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1%
9	id.123dok.com Internet Source	<1%

RIWAYAT HIDUP



Siskarina, lahir pada tanggal 08 Agustus 2000 di Desa Tabang, Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. Penulis merupakan anak ketiga dari sepuluh bersaudara yang merupakan anak dari pasangan seorang ayah bernama Siallo pallao dan Ibu Samperuru. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Tabang, Kec. Latimojong, Kab. Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 634 Tabang, kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri Satu Satap Tabang hingga tahun 2016. Tahun 2016 kembali melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 2 Luwu dan lulus pada tahun 2019. Kemudian penulis melanjutkan studi pada tahun 2019 dan terdaftar sebagai mahasiswa di perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS). Selama Kuliah di Institut Agama Islam Negeri Palopo penulis aktif mengikuti kegiatan kampus dan aktif pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Latimojong (HIPMAL) IAIN Palopo.