

## ***Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa***

**Ira Aniswara<sup>\*1</sup>, Mughni Latifah<sup>2</sup>, Muhtazib<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Cokroaminoto Makassar; [iraaniswara8@gmail.com](mailto:iraaniswara8@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Cokroaminoto Makassar;

[Mughni.economicsucm@gmail.com](mailto:Mughni.economicsucm@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Cokroaminoto Makassar; [Muhtasibibha@gmail.com](mailto:Muhtasibibha@gmail.com)

\*Penulis Korespondensi: [iraaniswara8@gmail.com](mailto:iraaniswara8@gmail.com); Tel., 0882022158456

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai dan dianalisis secara statistik untuk mendapatkan hasil yang objektif. Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dan efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa. Hasil analisis yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan oleh analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji t kompetensi sumber daya manusia dengan perolehan hitung lebih besar dari tabel. Selain itu ditemukan bahwa nilai signifikan dari kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini bermakna bagi kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja sehingga instansi dapat berkembang dan mampu bertahan jika ada dukungan dari pegawai-pegawai yang dapat menguasai bidangnya.

**Kata kunci:** *Sumber Daya Manusia; Efektivitas; Kinerja Pegawai.*

### **Abstract**

*This study aims to determine the variable Competence Human Resources has a significant effect on Employee Work Effectiveness at the Regional Financial Management Office of Gowa Regency. This study uses a quantitative approach, which aims to measure and analyze the influence between the variables of human resource competence on employee work effectiveness and analyzed statistically to obtain objective results. Based on the results of the analysis, there is a positive and significant influence between the competence of human resources and the effectiveness of employee work at the Regional Financial Management Agency of Gowa Regency. The result of the analysis is that there is a positive and significant influence on the effectiveness of employee work at the Regional Financial Management Agency of Gowa Regency. This is evidenced by the simple regression analysis obtained by the t test results of competence of human resources with the acquisition of a count greater than the table. In addition it was found that the significant value of human resource competence on employee work effectiveness was smaller than the significance level. So it can be*

*concluded that H1 is accepted. This is meaningful for the competence of human resources on work effectiveness so that agencies can develop and be able to survive if there is support from employees who can master their fields.*

**Keywords:** Human Resources; Effectiveness; Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Pengukuran capaian kinerja 2023 dilakukan dengan membandingkan realisasi indikator kerja yang ditetapkan, untuk menilai tercapai tidaknya sasaran pembangunan 2019–2024. Rincian tingkat capaian sasaran yang telah ditetapkan dengan melihat tingkat capaian kinerja masing-masing indikator kinerja diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel-1:** Formulasi Capaian Indikator Kinerja

| Sasaran                                           | Indikator Kinerja utama                                 | Satuan      | Formulasi pengukuran                                                  | Sumber data     |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1                                                 | 2                                                       | 3           | 4                                                                     | 5               |
| Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah | Ketetapan waktu Penetapan APBD Pokok dan APBD Perubahan | Tepat Waktu | Waktu penetapan APBD Pokok paling lambat 31 Desember tahun sebelumnya | Bidang Anggaran |
|                                                   |                                                         | Tepat Waktu | Waktu penetapan APBD Perubahan paling lambat 30 September             |                 |

Realisasi kinerja tahun ini dengan beberapa tahun terakhir, maka secara umum rata-rata realisasi kinerja pada sasaran Meningkatnya kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah rata-rata mencapai target yang ditetapkan atau seratus persen (100), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel-2:** Realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

| No | Indikator Kerja                          | Sasaran     | Realisasi   |             |             |             | Indikator Kinerja 2023                   | Realisasi   |
|----|------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------------------------|-------------|
|    |                                          |             | 2019        | 2020        | 2021        | 2022        |                                          | 2023        |
| 1. | Ketetapan Waktu Penetapan APBD Pokok     | Tepat Waktu | Tepat Waktu | Tepat Waktu | Tepat Waktu | Tepat Waktu | Ketetapan Waktu Penetapan APBD Pokok     | Tepat Waktu |
| 2. | Ketetapan Waktu Penetapan APBD Perubahan | Tepat Waktu | Tepat Waktu | Tepat Waktu | Tepat Waktu | Tepat Waktu | Ketetapan Waktu Penetapan APBD Perubahan | Tepat Waktu |

Pengelolaan keuangan daerah merupakan aspek vital dalam sistem pemerintahan karena berfungsi mengatur dan mengawasi penggunaan sumber daya keuangan secara efisien dan efektif. Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa memegang peran penting dalam hal ini, karena pengelolaan yang baik berdampak langsung pada pembangunan daerah. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan tersebut, sehingga penting dilakukan penelitian mendalam terkait hal ini. Kompetensi SDM mencakup

pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi kinerja individu secara langsung. Kompetensi karyawan tercermin dari hasil kerja mereka, dan kinerja yang baik menunjukkan tingkat optimalitas (Nurillah, 2014). Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif dibutuhkan agar lembaga dapat memberikan pelayanan publik secara optimal (Muttaqien et al., 2024).

Dalam konteks pemerintahan, kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Teori Kompetensi oleh Spencer dan Spencer (1993) menekankan bahwa atribut individu yang mendukung kinerja unggul merupakan faktor penting. Maka dari itu, kompetensi pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah harus terus ditingkatkan agar mampu menjalankan tugas yang semakin kompleks (Muliyati, 2022). Di era globalisasi dan digitalisasi, tantangan pengelolaan keuangan terus berkembang, sehingga pegawai dituntut adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebijakan. Teori Human Capital oleh Becker (1964) menekankan pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan efektivitas kerja. Ketidacukupan kompetensi dapat menimbulkan kesalahan dalam pengelolaan anggaran dan laporan keuangan yang merugikan masyarakat.

Observasi awal menunjukkan sebagian pegawai belum mendapatkan pelatihan yang memadai, yang menghambat efektivitas kerja. Pegawai yang kompeten cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu serta memiliki inisiatif tinggi (Hasanah, 2023). Dukungan budaya organisasi juga turut berperan penting. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sebagaimana ditunjukkan oleh Sari dan Pramudito (2023), bahwa dukungan atasan meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai. Walaupun Dinas telah menerapkan program pelatihan seperti workshop teknis dan pembaruan regulasi, efektivitas kerja pegawai belum menunjukkan perkembangan signifikan. Salah satu hambatan adalah cepatnya perubahan regulasi, yang menuntut kemampuan adaptasi tinggi. Penelitian Wibowo (2022) menunjukkan bahwa pegawai yang terlatih lebih siap menghadapi perubahan tersebut.

Pegawai yang kompeten dapat mengurangi risiko kesalahan laporan keuangan dan menjaga akuntabilitas keuangan daerah (Junaidi, 2021). Maka itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi keharusan. Fitriani (2023) menyarankan perlunya analisis kebutuhan pelatihan secara berkala agar materi pelatihan sesuai kebutuhan pegawai. Selain kompetensi, faktor lain yang memengaruhi efektivitas kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan manajerial. Penelitian Anwar dan Lestari (2022) menunjukkan bahwa dukungan manajerial dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Rosyadi (2023) juga menegaskan bahwa dukungan pimpinan meningkatkan motivasi dan komitmen kerja pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kinerja individu (Prabawati, Meirinawati, & Aoktariyanda, 2018). Konsep ini mencerminkan kemampuan melaksanakan aktivitas kompleks dan diterapkan dalam seleksi, pengembangan, serta perencanaan strategis manajemen SDM (Muttaqien et al., 2024). Kompetensi SDM adalah kemampuan individu melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman, pelatihan, dan pendidikan, serta merupakan hasil integrasi antara kecerdasan dan kekuatan fisik. Perilaku SDM dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan, sementara kinerjanya dipengaruhi oleh motivasi pribadi (Gasperz, 2019). Menurut Jultri et al. (2021), kompetensi SDM mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.



Kompetensi ini tercermin dalam hasil kerja dan menjadi indikator optimalitas kinerja. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif sangat diperlukan (Alminanda & Marfuah, 2018).

Nurillah (2014) menyatakan bahwa kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sementara itu, Mulyati (2022) menekankan bahwa keterampilan dan kualitas SDM berpengaruh besar terhadap efektivitas organisasi. Samsudin (2022) menjelaskan bahwa SDM mencakup individu-individu dengan peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi, sementara Jultri et al. (2021) menambahkan bahwa SDM terdiri dari pegawai hingga manajer yang memiliki kemampuan menjalankan tugas mereka.

Menurut Cascio dan Aguinis (2019 dalam Zebua et al., 2022), SDM adalah seluruh individu dalam organisasi yang berperan dalam mencapai tujuan, meliputi aspek rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja. Ummah (2019) menyimpulkan bahwa SDM merupakan elemen vital organisasi, terdiri dari individu yang berpikir, menggerakkan, dan merencanakan pencapaian tujuan.

### **Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan keuangan dapat diukur melalui indikator seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur. Penelitian Sudrajat (2021) menunjukkan hubungan positif signifikan antara kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan efektivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, di mana pegawai yang kompeten cenderung lebih produktif dan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik (Rido et al., 2019). Secara umum, efektivitas kerja berarti pencapaian sasaran organisasi tepat waktu dengan pemanfaatan sumber daya yang optimal, serta kemampuan individu atau tim untuk memilih strategi yang tepat dan mengelola sumber daya secara efisien (Devi, 2021).

Drucker (2007) menegaskan bahwa efektivitas bukan sekadar melakukan sesuatu dengan benar, tetapi melakukan hal yang benar (Nurillah, 2014). Robbins dan Judge (2017) juga menyatakan bahwa efektivitas kerja dapat dilihat dari seberapa baik individu atau tim memenuhi tujuan organisasi sesuai standar yang ditetapkan (Rido et al., 2019).

Indikator efektivitas kerja pegawai meliputi produktivitas, yaitu kemampuan menghasilkan output dalam periode tertentu yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dan teknologi; kualitas hasil kerja yang memenuhi atau melampaui harapan pelanggan; kepuasan kerja yang mencakup kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas dan loyalitas; kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang mendukung ketahanan dan keberhasilan jangka panjang; serta kolaborasi dan kerja tim yang melibatkan komunikasi efektif, saling menghormati, dan pembagian peran yang jelas, yang meningkatkan keterlibatan dan efektivitas kerja secara keseluruhan (Devi, 2021; Rido et al., 2019).

### **Hubungan Antara Kompetensi Dan Efektivitas Kerja**

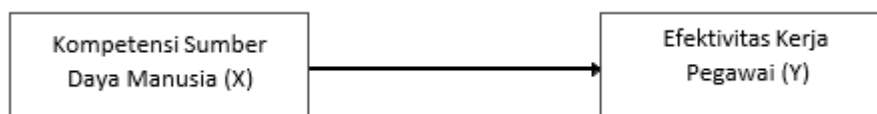
Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu berfungsi efektif dalam perannya. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan, "Kompetensi adalah karakteristik yang berkontribusi terhadap kinerja yang efektif dalam pekerjaan," menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi langsung memengaruhi efektivitas kerja. Pegawai yang kompeten cenderung lebih percaya diri dan termotivasi, sehingga menghasilkan kinerja lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai penting untuk meningkatkan efektivitas kerja dan keberhasilan organisasi (Ummah, 2019). Kompetensi individu adalah faktor kunci dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (As-Zahra et al., 2023).

Penelitian juga menunjukkan pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas dan kualitas kerja (Manippi & Saiful, 2022). Selain itu, kompetensi membantu pegawai beradaptasi

dengan perubahan dan tantangan, aspek penting efektivitas dalam lingkungan dinamis. Dengan demikian, pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas organisasi untuk mencapai efektivitas kerja optimal.

### Model Konseptual

Model konseptual penelitian ini melibatkan variabel independen Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) dan variabel dependen Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Objek penelitian adalah Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa, yang berperan strategis dalam merencanakan, mengelola, dan mengawasi keuangan daerah guna memastikan penggunaan anggaran yang efisien, transparan, dan akuntabel, termasuk dalam penyusutan anggaran.



**Gambar 1:** Model Konseptual

Adapun keterangan mengenai diagram kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah sebagai berikut:

Keterangan:

X : Kompetensi Sumber Daya manusia Y : Efektivitas Kerja Pegawai

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai (Y) karena secara langsung berkontribusi pada kualitas, produktivitas, dan daya saing organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian dilakukan Kabupaten Gowa Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dan sekunder.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah seluruh elemen yang memiliki karakteristik relevan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 46 pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa, yang terdiri dari berbagai jabatan dan memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan daerah. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan (Roflin & Liberty, 2021). Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh 46 pegawai dijadikan sampel, sesuai dengan definisi Sugiyono (2013) bahwa *total sampling* mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan tiga metode: dokumentasi, yang mengumpulkan data sekunder seperti penilaian kinerja, struktur organisasi, dan demografi pegawai; kuesioner, berupa pertanyaan terkait kompetensi SDM dan efektivitas kerja yang disebarluaskan langsung maupun daring; serta wawancara, yaitu tanya jawab langsung dengan responden secara terstruktur maupun tidak (Sugiyono, 2017).

## Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi: (1) **Uji Validitas**, untuk mengukur ketepatan instrumen dengan melihat nilai  $r$  hitung pada Pearson Correlation dan membandingkannya dengan  $r$  tabel ( $df = n-2$ , sig. 5%)—jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item dinyatakan valid (Budi Darma, 2021); (2) **Uji Reliabilitas**, untuk menguji konsistensi alat ukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika  $\alpha > 0,60$  (Sugiyono, 2016); (3) **Regresi Linear Sederhana**, untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM (X) terhadap efektivitas kerja (Y) dengan rumus:

$$Y = a + \beta X + e,$$

di mana: Y = Efektivitas Kerja Pegawai, X = Kompetensi SDM, a = konstanta,  $\beta$  = koefisien regresi, e = error term;  
(4) **Uji T (Parsial)**, digunakan untuk melihat pengaruh signifikan variabel independen terhadap dependen. Kriteria: tolak  $H_0$  jika Sig  $< 0,05$ , dan terima  $H_0$  jika Sig  $> 0,05$  (Sugiyono, 2016); dan (5) **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**, digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y dapat dijelaskan oleh X, dengan nilai  $R^2$  antara 0–1, semakin mendekati 1 berarti semakin besar kontribusi X terhadap Y.

## TEMUAN EMPIRIS

### Analisis Deskriptif

#### Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden berada pada kategori tinggi. Dari data yang diperoleh, nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,24 dengan standar deviasi sebesar 0,59. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya dan tidak mengalihkan kesalahan kepada orang lain” yang memperoleh skor rata-rata sebesar 4,35 dan standar deviasi 0,65. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat menyadari pentingnya akuntabilitas dalam pekerjaan. Di sisi lain, pernyataan dengan nilai terendah adalah “Saya memahami prinsip-prinsip dasar dalam bidang pekerjaan saya” yang memiliki skor rata-rata sebesar 4,11 dan standar deviasi 0,78. Meskipun merupakan nilai terendah, skor ini masih berada dalam kategori tinggi, yang berarti pemahaman dasar terhadap bidang pekerjaan tetap baik meski sedikit lebih bervariasi antar responden. Selain itu, pernyataan lain seperti “Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya secara efektif” memiliki nilai rata-rata sebesar 4,22 dan standar deviasi 0,69, yang memperkuat temuan bahwa pegawai merasa kompeten secara teknis.

#### Efektivitas Kerja (Y)

Pada variabel Efektivitas Kerja, responden juga menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Rata-rata skor yang diperoleh adalah sebesar 4,01 dengan standar deviasi 0,62, yang mengindikasikan efektivitas kerja yang berada dalam kategori baik. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Saya menghindari kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan dengan memeriksa dan memastikan hasil kerja saya”, dengan nilai rata-rata 4,35 dan standar deviasi 0,67. Ini menunjukkan bahwa pegawai sangat memperhatikan ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja. Di sisi lain, pernyataan dengan skor terendah adalah

“Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan”, yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 dan standar deviasi 0,83. Meskipun berada di posisi terendah, skor ini tetap dalam kategori tinggi dan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, walaupun terdapat sedikit perbedaan pendapat atau pengalaman antar individu. Pernyataan lain seperti “Saya bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan baik” mendapatkan nilai rata-rata 4,09 dan standar deviasi 0,65, yang memperlihatkan adanya efisiensi kerja yang cukup konsisten di antara pegawai.

### Hasil Uji Validitas Instrumen

Untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud, dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi Pearson (*Corrected Item-Total Correlation*). Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) memiliki nilai korelasi yang melebihi nilai *r tabel* sebesar 0,297. Misalnya, item X\_2 memiliki nilai korelasi sebesar 0,946, sementara item X\_1 memiliki korelasi 0,861. Seluruh nilai *Sig. (2-tailed)* berada pada angka 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa korelasi yang terjadi signifikan secara statistik. Hal yang sama berlaku pada variabel Efektivitas Kerja (Y), di mana seluruh item juga menunjukkan nilai korelasi yang tinggi dan signifikan, misalnya item Y\_1 dengan nilai korelasi 0,843 dan Y\_5 dengan korelasi sebesar 0,909. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Selain validitas, reliabilitas instrumen juga diuji untuk memastikan konsistensi internal antar item pernyataan dalam satu variabel. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang sangat tinggi. Untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X), nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,920, sementara untuk variabel Efektivitas Kerja (Y), nilai *Cronbach's Alpha* tercatat sebesar 0,899. Kedua nilai ini berada jauh di atas ambang batas minimum 0,70 yang ditetapkan oleh Nunnally sebagai indikator reliabilitas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini konsisten, stabil, dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Berdasarkan uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai konstanta sebesar 5,714, yang menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel kompetensi, efektivitas kerja tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi sebesar 0,697 menandakan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,697 poin. Hasil uji t menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dengan nilai *thitung* 7,317 lebih besar dari *ttabel* 2,015 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai R sebesar 0,741 (74,1%), R Square 0,549 (54,9%), dan Adjusted R Square 0,539 (53,9%), yang mengindikasikan bahwa lebih dari setengah variabel efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi SDM. Pengaruh positif ini didukung oleh jawaban responden terhadap 10 indikator yang mencerminkan pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, pengalaman kerja, serta pelatihan dan pengembangan yang secara umum dinilai baik. Hal ini memperkuat bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas kerja, terutama jika kelima indikator kompetensi tersebut dimanfaatkan secara optimal sesuai bidang kerja masing-masing. Pegawai yang kompeten akan menunjang kinerja organisasi, sementara pegawai dengan kompetensi rendah cenderung menghadapi hambatan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Fitri Amalia (2024) di Dinas Pariwisata Kota Makassar yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja

pegawai. Dukungan serupa juga datang dari penelitian Kurnia dan Andi (2022) pada Disdukcapil Kota Tasikmalaya, yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pelaksanaan tugas pokok instansi. Selain itu, penelitian oleh Maryam Odja, Nasir Hamzah, dan Zainal Arifin (2020) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar juga menyimpulkan bahwa kompetensi SDM, bersama dengan teknologi informasi dan komunikasi organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan-temuan ini memperkuat bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja aparatur pemerintahan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi sederhana, di mana *t* hitung lebih besar dari *t* tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima, yang berarti peningkatan kompetensi SDM berdampak langsung pada efektivitas kerja, mendukung perkembangan dan keberlangsungan instansi.

## REFERENSI

- Adhanari, M. A. (2005). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul*. Semarang: Universitas Negeri Semarang, hlm. 1-79.
- Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ekonomi*, II(1), 1-21.
- Alminanda, P., & Marfuah, M. (2018). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 117-132. <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v16i2.2620>
- Anwar, A. I., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *SIBATIK*, 2(2), 349-360. <https://publish.ojsindonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/534/466>
- As-Zahra, A. F., Djalante, A., & ... (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi. *Jurnal Magister*, 4(April), 352-365. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2925>
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Berutu, Y. B. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.

- Devi, M. S. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja, Perilaku, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen*, 1(5), 1–10.
- Edi Yusman, Y., Rivaldo, Y., & Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal*, 1(2), 97-107. E-ISSN: 2774-4175.
- Fadhilah, L., & Sutrisno, N. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi.
- Gasperz, J. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Badan Pusat Statistik Wilayah Maluku). *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 5(2), 75–83. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v5i2.2550>
- Haji, H. W., Madiistriyantno, H., Widayati, C. C., & Usman, M. (2020). The Influence of Knowledge Management on Organizational Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 455–462.
- Halawa, W. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan. *Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 111.
- Hutapea, Parulian. (2008). *Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ikrahmawati. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari), hlm. 31–48.
- Jultri, A., Made, A., & Wirshandono, Y. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan New Public Management Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(1), 1–13. <https://doi.org/10.21067/>
- Komara, A. H., & Luwis, A. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia.
- Mahendra, A. D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1–70.
- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 107–119. <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.579>
- Marpaung, M. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB NIAGA Medan Thamrin.

- Moulina, E. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.
- Muliyati. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pinrang. *Jurnal Cash Flow*, 1(1), 64–77.
- Muttaqien, A. A., Majid, J., & Sari, N. R. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Indonesian Journal of Taxation and Accounting*, 2(1), 12–27. <https://doi.org/10.61220/ijota.v2i1.249>
- Nurannisa, R. D. W. I. (2020). Pengaruh Skill, Knowledge dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNI Syariah.
- Nurillah, A. S. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Depok). Skripsi, Universitas Diponegoro, hlm. 1–70.
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. 20(September), 151–162.
- Rais, M., Oemar, F., Seswandi, A., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Mediasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Daerah. *Sains Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 27–36. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Rido, A., Umar, & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 2(1), 416. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*, Global Edition.
- Samsudin, M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Bum Desa Di Kecamatan Tajur Halang.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Syaiful, & Syalimono, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Tamara, P. D. A. (2019). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap, dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung.



- Tsalis Baiti Nur Andayani. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Manajemen Ubhara*, 3(2).
- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Alfa Agency Yogyakarta. *Sustainability (Switzerland)*, 1(1), 1-19.
- Usman, A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 2(2).
- Usman, S., & Sari, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Banda Aceh.