

**Analisis Dimensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Organisasi**

**Author**

**Khadijah Darwin 1\***

**Email**

[khadijahdarwin@unismuh.ac.id](mailto:khadijahdarwin@unismuh.ac.id) \*

**Afiliasi**

**Universitas Muhammadiyah Makassar**

**Abstract :** *This research aims at analyzing the dimensions of human resources within leading the organizational performance. Such dimensions derives from personal balanced scorecard, organizational commitment, and competency. The sample of this research was 79 employees of Office for Management of Regional Revenue, Finance, and Assets in Makassar. The result of this research revealed human resources constructed by personal balanced scorecard, organizational commitment, and competency provide positive effect on the organizational performance. This result proved that the components of good human resources within personal balanced scorecard, organizational commitment, and competency lead the increase into organization performance.*

**Keyword:** *Personal Balanced Scorecard; Organizational Commitment; Competency; Performance.*

**Pendahuluan**

Strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan demi terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, memiliki kemampuan, memanfaatkan, mengembangkan, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Wikansari, 2019). Strategi peningkatan kinerja SDM dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien, dan produktif. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang (group of human being) yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam meningkatkan kinerja sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi pemerintahan maupun swasta dipacu untuk meningkatkan kualitas kerja dengan mengacu pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pembangunan di berbagai bidang tanpa ditunjang oleh kinerja sumber daya manusia akan menghambat laju pembangunan tersebut sehingga itu dituntut adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang handal, mandiri dan professional. Kebutuhan kualitas sumber daya manusia tersebut bertujuan agar para pegawai atau pekerja dalam organisasi dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif, lancar dan berkualitas sesuai dengan yang diharapkan untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan.

Berbagai faktor sumber daya manusia yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja atau prestasi kerja sumber daya manusia pada berbagai organisasi yang berdampak secara langsung kepada terhambatnya perencanaan, proses kerja atau bahkan kegagalan kerja. Dimensi sumber daya manusia yang mendukung kinerja adalah

personal scorecard, komitmen organisasi, kompetensi fungsional dan manajerial. Komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas (Brown & Lynn, 1976). Komitmen merupakan suatu sikap kerja atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dari keberpihakan dan keterlibatan pada organisasi secara khusus (Burr & Girardi, 2002). Dengan demikian, komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan pada diri sendiri atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama). Bagi organisasi, kompetensi bisa didefinisikan sebagai kemampuan teknis yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu, kompetensi bisa didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan yang mempengaruhi kinerjanya. Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan, yakni competency (kompetensi) dan competence (kecakapan). Kompetensi fungsional adalah yang harus dimiliki oleh level jabatan tertentu di sebuah organisasi. Misalnya, level pimpinan, apa kompetensi yang dibutuhkan agar pegawai tersebut dapat menjalankan fungsinya sebagai pimpinan dengan baik, kemudian staf, apa kompetensi yang dibutuhkan agar pegawai tersebut dapat menjalankan fungsinya sebagai staf dengan baik dan seterusnya. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari kemampuan tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas pegawai sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasannya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Kinerja pegawai pengelola keuangan adalah suatu cerminan untuk dapat mengetahui apakah suatu pemerintahan telah berjalan dengan baik, sehingga pemerintah diharuskan untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Di mana laporan keuangan yang dihasilkan telah memenuhi karakteristik kualitatif laporan keuangan yang terdiri dari relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami. Tuntutan masyarakat kepada pemerintahan adalah dihasilkannya laporan keuangan yang telah memenuhi keempat karakteristik kualitas laporan keuangan tersebut. Laporan keuangan adalah suatu alat pertanggungjawaban atas kinerja manajemen suatu pemerintahan kepada publik yang dipercayakan kepadanya. Informasi dalam laporan

keuangan banyak dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Di mana pihak-pihak yang berkepentingan tersebut menggunakan informasi yang terdapat dalam laporan keuangan untuk mengambil suatu keputusan. Keputusan yang dihasilkan diharapkan dapat membawa pemerintahan ke arah yang lebih baik.

Begitu banyak penelitian terdahulu yang mencari faktor-faktor pendukung kinerja (Purnamasari, 2019; Rahma et al., 2017; Sudarwati, 2014). Penelitian ini penting dikaji pada Badan Pengelolaan keuangan dan asset kota Makassar. Dimensi SDM berhubungan dengan kinerja pegawai pengelola keuangan. Personal scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi adalah dimensi SDM yang saling menyatu dan tak dapat dipisahkan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah analisis faktor yang disediakan dalam penelitian ini. Personal scorecard, komitmen, dan kompetensi adalah konstruk yang menyatu yang mendorong efek simultan terhadap kinerja sehingga menjadi dimensi yang tak terpisahkan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi dimensi SDM sebagai faktor yang mendukung kinerja organisasi.

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terkait peningkatan kinerja yang didukung oleh kualitas SDM di pemerintahan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. Penelitian ini secara praktis bermanfaat bagi BPKA Makassar yang dapat dijadikan dasar pengembangan prestasi kerja pegawai sehingga dapat menunjang kinerja organisasi pemerintahan secara keseluruhan dan menjadi acuan dalam proses pengembangan dan motivasi diri dalam meningkatkan prestasi kerja.

Goal-Setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Locke & Latham, 2015; Lunenburg, 2011). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Pearce & Robinson, 2009). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Konsep personal scorecard (Rampersad & Hussain, 2014) menyatakan ambisi dan nilai jangka panjang seseorang ke dalam tindakan-tindakan jangka pendek yang konkrit, terukur dan terkelola dengan suatu yang berimbang. Konsep ini memerlukan faktor-faktor keberhasilan kritis (Critical Success Factors CSF) pribadi yang terkait, sasaran-sasaran, ukuran-ukuran kinerja, target-target dan tindakan-tindakan perbaikan, yang dibagi kedalam empat perspektif: internal, eksternal, pengetahuan dan pembelajaran, dan perspektif keuangan. Konsep personal scorecard merupakan alat efektif yang bisa digunakan untuk mengatur diri anda sendiri secara efektif dengan mengembangkan tindakan-tindakan perbaikan untuk mencapai sasaran-sasaran kehidupan anda, menselaraskan kemajuan anda dengan tindakan-tindakan ini, menjelajahi kehidupan anda, mendefinisikan jalur karir baru anda, melaporkan prestasi-prestasi inti anda, dan lain-lain. Konsep personal scorecard memberi anda sebuah peta

jalan yang menunjukkan bagaimana menerjemahkan ambisi pribadi anda kedalam tindakan-tindakan dan memanfaatkan kekuatan-kekuatan anda dan mengurangi kelemahan-kelemahan anda. Gunakan kerangka ini untuk secara kontinu mengambil keuntungan-keuntungan dari peluang dan tantangan dalam kehidupan anda, mendefinisikan sasaran-sasaran kehidupan anda yang terkait, ukuran, target, dan tindakan-tindakan perbaikan dan memprioritaskan tindakan-tindakan ini untuk memberi dampak maksimum.

Komitmen adalah adanya rasa keterikatan pada suatu falsafah dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja (Shadur et al., 1999). Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Mangkunegara menyatakan bahwa komitmen dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja dan mereka itu cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku (Mangkunegara, 2011). Selain itu, pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja (Pearce & Robinson, 2009).

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang mendekati kompetensinya, demikian pula halnya untuk pengembangan kinerja dan karir karyawan. Setiap kali diadakan uji kompetensi (assessment) untuk mencocokkan apakah karyawan bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak. Bila terjadi kekurangan maka karyawan tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat karyawan menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal.

Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritikal dan esensial karena di satu sisi merupakan Human capital dan Active agent bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (core competency). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Berdasarkan pendekatan Goal-Setting Theory keberhasilan pegawai dalam berkinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi sebagai sikap kesatuan yang harus dimilikinya. Semakin tinggi sikap-sikap penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Berbagai dimensi sumber daya manusia menyebabkan tinggi rendahnya kinerja atau prestasi kerja sumber daya manusia pada berbagai organisasi yang berdampak secara langsung kepada terhambatnya perencanaan,

proses kerja atau bahkan kegagalan kerja. Faktor sumber daya manusia tersebut baik yang sifatnya internal maupun eksternal seperti personal balanced scorecard, komitmen organisasi, kompetensi fungsional dan kompetensi manajerial.

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2012). Komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan pada organisasinya dan merupakan suatu proses yang terus menerus dimana karyawan berpartisipasi dalam memberikan perhatiannya untuk kemajuan organisasi (Porter, 1981). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahma et al., (2017), komitmen dan kompetensi manajer berpengaruh secara positif terhadap penerapan sistem pengendalian manajemen. Dimensi ini menjadi orientasi komitmen manajer. Komitmen dan kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja kebun, baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Br Napitupulu et al., (2017), variabel kompetensi fungsional mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja (Vathanophas, 2006). Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Sedangkan pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut: 1). Ada tujuan yang ingin dicapai; 2) sebagai perpaduan ilmu dan seni; 3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya; 4) ada dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam suatu organisasi; 5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; 6) mencakup beberapa fungsi; dan 7) merupakan alat untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2011). Dalam penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti (Agustian et al., 2018; Br Napitupulu et al., 2017; Rahma et al., 2017; Siwambudi et al., 2017) menunjukkan bahwa variabel kompetensi manajerial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jika kompetensi manajerial mengalami peningkatan, maka kinerja dapat mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Dari uraian yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat dihipotesiskan bahwa personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi adalah kesatuan konstruk SDM yang mempengaruhi organisasi. Kinerja seseorang dapat didasarkan juga pada kualitas dan kuantitas kerja dan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi adalah kesatuan dimensi yang mengkonstruksi SDM untuk mendukung kinerja organisasi. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

**H1 :** Sumber Daya Manusia yang terkonstruksi dari personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi mendorong peningkatan pada kinerja organisasi.

## **Metode Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai badan pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Makassar, dimana total keseluruhan berjumlah 99 pegawai, yang terdiri dari sekretariat 14 pegawai, bidang anggaran 15 pegawai, perbendaharaan 22 pegawai, bidang

akuntansi 12 pegawai, bidang asset 14 pegawai, dan Unit layanan pengadaan 22 pegawai. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Jadi sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 79 orang. Penarikan sampel yang dilakukan menggunakan *simple random sampling* dimana sampel dipilih secara acak dari jumlah yang telah ditentukan.

Sebelum hubungan antar variabel diuji, dimensi SDM perlu dianalisis faktor yang terdiri dari *personal scorecard*, komitmen, dan kompetensi. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh peneliti melalui penyebaran angket atau kuisisioner. Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang diharapkan ada jawaban yang tepat dalam pengumpulan data. Instrumen dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Dalam skala likert, responden akan diberikan pertanyaan/ Pernyataan dengan beberapa alternatif jawaban yang dianggap paling tepat oleh responden yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Kurang Setuju (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Penggunaan skala Likert dalam penelitian ini terkait dengan penelitian mengenai sikap. Penelitian menggunakan sikap menurut Sugiyono (2003: 15) dapat diukur dengan skala Likert.

Pertama adalah *personal balance scorecard* yang diukur dari stabilitas finansial, pihak luar (eksternal), proses internal, serta pengetahuan dan pembelajaran (Rampersad, 2007). Kedua adalah komitmen. Penelitian ini mengambil komitmen organisasi sebagaimana yang dilakukan oleh banyak penelitian (Firana & Abbas, 2020; Mayer & Gavin, 2005; Purnamasari, 2019) karena pekerjaan yang efektif dan tepat waktu jika dikerjakan dalam suatu tim. Komitmen ini terdiri dari identifikasi, perasaan, keterlibatan, pengorbanan, dan loyalitas. Ketiga adalah komitmen fungsional yang diukur dari kemampuan dalam mengerjakan tugas, kreatif, tanggung jawab, kualitas kerja, dan tepat waktu (Thoha, 2002). Ketiga dimensi itu akan diuji dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factors analysis*), yaitu analisis faktor yang digunakan untuk mengkonfirmasi apakah suatu konstruk yang secara teoritis telah dibentuk dapat dikonfirmasi dengan data empirisnya (Ghozali, 2016). Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik yang memiliki *sufficient correlation*. Cara untuk menentukannya adalah *Barlett of Sphericity Test* dengan *Chi-squares*. Uji *Chi-squares* perlu hati-hati karena sangat sensitif jika besar sampel yang digunakan. Dengan demikian, untuk memastikan uji tersebut, maka akan digunakan pula uji *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dengan kisaran nilai yang dikehendaki  $\geq 0.05$ .

Selanjutnya, kinerja pegawai diukur kecakapan kerja, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan tanggung jawab (Nawawi, 2013). Hipotesis diuji menggunakan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja organisasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Sumber Daya Manusia

e = standard error

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Kontribusi

Berdasarkan hasil pengujian validitas, personal balanced scorecard, komitmen, dan kompetensi direduksi menjadi satu dimensi SDM. Hasil pengujian validitas analisis faktor yang menghendaki matrik data harus memiliki korelasi yang cukup (sufficient correlation) telah terpenuhi. Asumsi yang mendasari adalah data matrik yang memiliki sufficient correlation. Cara untuk menentukannya adalah Barlett of Sphericity Test dengan Chi-squares. Hasil chi-square menunjukkan nilai 47.073 dengan signifikansi 0.000. Di samping itu, untuk memastikan uji tersebut, maka digunakan pula uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dengan kisaran nilai yang dikehendaki  $\geq 0.05$ . Hasil penelitian ini sebagaimana tampilan tabel 1, nilai 0.702 sehingga uji ini dapat dikatakan memenuhi. Pada kriteria lainnya, eigen value dan cumulative variance menunjukkan nilai di atas cut-off. Semua dimensi yaitu personal balanced scorecard, komitmen, dan kompetensi menunjukkan cumulative variance anti-image diatas  $\geq 0.500$ .

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Validitas Analisis Faktor

Kriteria Penilaian	Cut-off Value	Nilai	Keterangan
1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test	$\geq 0.50$	0.702	Terpenuhi
2. $\chi^2$ (Chi-Square)		47.073	Terpenuhi
Sig. Probability	$< 0.05$	0.000	Terpenuhi
3. Eigen Value	$> 1.00$	1.589	Terpenuhi
4. Cummulative Variance	$\geq 60.0$	69.344	Terpenuhi
5. Cummulative Variance Anti Image	$\geq 0.50$	$\geq 0.500$	Terpenuhi

**Tabel 2.** Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-14.846	1.441		-10.301	.000
SDM	3.485	0.338		10.316	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

R square = 0.647

Adjusted R Square = 0.641

F = 106.413

Sig. .000

Pengujian terhadap hasil regresi sederhana yang diperoleh dilakukan pengujian signifikansi pada level  $\alpha=0.05$ . Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 106.413 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini menyatakan hubungan yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,647 (atau 64,7%). Angka koefisien determinasi ini menyatakan besar kontribusi SDM terhadap kinerja pegawai keuangan pada Badan

pengelolaan keuangan dan asset kota Makassar adalah 64.7%, sedangkan sisanya sebesar 35.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pada uji signifikansi antar variabel, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai pengelola keuangan pada Badan pengelola keuangan dan asset kota Makassar. Koefisien diperoleh 3.485 dengan signifikansi pada level  $\alpha=0.000$

### **Pembahasan**

Dimensi SDM berhubungan dengan kinerja Pegawai pengelola keuangan. Personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi secara empiris dapat dikonstruksi menjadi dimensi SDM yang saling menyatu dan tak dapat dipisahkan. Personal balanced scorecard adalah ambisi dan nilai jangka panjang seseorang kedalam tindakan-tindakan jangka pendek yang konkrit, terukur dan terkelola dengan suatu yang berimbang. Peningkatan personal balanced scorecard dapat bergerak bersama dengan komitmen organisasi dan kompetensi. Komitmen organisasi adalah adanya rasa keterikatan pada suatu falsafah dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Porter (1981) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan pada organisasinya dan merupakan suatu proses yang terus menerus dimana karyawan berpartisipasi dalam memberikan perhatiannya untuk kemajuan organisasi. Begitupula pada kompetensi manajerial yang baik, kompetensi ini mencerminkan kualitas SDM. Dengan demikian, berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa SDM yang baik didukung oleh kesatuan dimensi personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi. Tahap selanjutnya dilakukan uji pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan pada Tabel 2, SDM dan kinerja menyediakan pengaruh positif. Hasil ini menunjukkan bahwa SDM mendorong peningkatan kinerja organisasi. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi adalah satu faktor SDM yang mendukung peningkatan kinerja organisasi. Walaupun penelitian ini didesain dalam konteks berbeda, namun hasilnya telah mendukung penelitian terdahulu yang mencari faktor-faktor pendukung kinerja (Purnamasari, 2019; Rahma et al., 2017; Sudarwati, 2014).

SDM mampu mendorong positif terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Makassar dapat dielaborasi di bawah teori goal setting. Teori tersebut sangat cocok antar kedua variabel. Jika seorang individu memiliki kualitas SDM yang ditunjukkan pada peningkatan personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi, itu akan mempengaruhi tindakan yang mempengaruhi pencapaian kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Sumber daya manusia harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.



## **Simpulan dan Saran**

Penelitian ini mencapai tujuannya dengan membuktikan bahwa dukungan SDM dalam organisasi mampu menunjang kinerja. Hubungan positif ditemukan dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan kinerja saat SDM yang didimensikan dari kesatuan fungsi dari personal balanced scorecard, komitmen organisasi, dan kompetensi. peningkatan kinerja dapat menjadi dasar dari pegawai badan pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Makassar saat mempertimbangkan kualitas manajemen sumber daya manusia Staf dapat menciptakan keluaran yang berkualitas sesuai dengan target yang ingin dicapai dan kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan tingkat kinerja yang mempunyai kaidah proses pengembangan kinerja.

Agar pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan aspek personal scorecard, komitmen organisasi, kompetensi fungsional, dan kompetensi manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sehingga pada gilirannya pegawai bisa memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar memperluas cakupan penelitian yang meliputi jumlah variabel yang lebih banyak dan sampel yang lebih besar agar diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantara variabel yang perlu ditambah pada penelitian berikutnya antara lain: kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja yang bisa dijadikan direduksi menjadi dimensi SDM.

## **Referensi**

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*. <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Br Napitupulu, L. A., Mafis, R., & Hasan, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Brown, L. A., & Lynn, R. W. (1976). *Reviews : Oxford Advanced Leamer's Dictionary of Current English, Third edition*. A S Homby, with the assistance of A P Cowie and J Windsor Lewis Oxford University Press, 1974. xxvii, 1056 pp. *RELC Journal*. <https://doi.org/10.1177/003368827600700111>
- Burr, R., & Girardi, A. (2002). Intellectual Capital: More Than the Interaction of Competence x Commitment. *Australian Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/031289620202701s09>
- Firana, Y., & Abbas, A. (2020). Dimensi Keadilan dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Rumah Sakit. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.150>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi*. Semarang. <https://doi.org/10.2307/1579941>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

- Locke, E., & Latham, G. (2015). Goal-Setting theory. In *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*.  
<https://doi.org/10.4135/9781483386874.n191>
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*.
- Luthans. (2012). *Komitmen Organisasi. Prilaku Organisasi*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803928>
- Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Nawawi (2013:244) Yang Berjudul *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2009). *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. In Jakarta: Salemba Empat.
- Porter, M. E. (1981). The Contributions of Industrial Organization To Strategic Management, . *Academy of Management Review*.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1981.4285706>
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *RELEVANCE: Journal of Management and Business*.  
<https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>
- Rahma, T., Haris, N., & Kahar, A. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*.
- Rampesad, H., & Hussain, S. (2014). Personal Balanced Scorecard.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-03113-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-03113-2_4)
- Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J. (1999). The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement: The Importance of Support. *Group and Organization Management*.  
<https://doi.org/10.1177/1059601199244005>
- Siwambudi, I. G. N., Yasa, G. W., & Badera, I. D. N. (2017). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Sudarwati, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian. Metode Penelitian*.
- Thoha, M. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. In Jakarta: Raja Grafindo Persada. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Vathanophas, V. (2006). Competency Requirements for Effective Job Performance in Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*.  
<https://doi.org/10.7903/cm.49>
- WIKANSARI, R., SYAHPUTRA, H., & MURFAT, M. Z. KARYAWAN BARU.