

## PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA TKSK DI KABUPATEN LUWU DAN KOTA PALOPO: PERSPEKTIF GEOGRAFI SOSIAL

\*Rusmini Barinong<sup>1</sup>, Sherlin Serang<sup>2</sup>, Budianriani Budianriani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Niaga, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

<sup>2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

<sup>1,2,3</sup>Jl. Urip Sumoharjo No.225, Sinrijala, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

e-mail: [rosmini.barinong0465@gmail.com](mailto:rosmini.barinong0465@gmail.com)<sup>1</sup>, [serlin.serang@umi.ac.id](mailto:serlin.serang@umi.ac.id)<sup>2</sup>,  
[budiandrianimt@umi.ac.id](mailto:budiandrianimt@umi.ac.id)<sup>3</sup>

(Received: Mar-2023; Reviewed: Apr-2023; Accepted: Jun-2023; Available online: Jun-2023; Published: Jun-2023)

### Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, kompensasi, dan tanggung jawab terhadap kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) di Kabupaten Luwu dan Kota Palopo, dengan menentukan variabel yang paling dominan. Melibatkan 30 responden TKSK, penelitian menggunakan metode statistik non-parametrik dan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan tanggung jawab secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK di kedua wilayah. Secara bersama-sama, rekrutmen, kompetensi, kompensasi, dan tanggung jawab juga berpengaruh signifikan, dengan tanggung jawab sebagai variabel dominan. Variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja TKSK, dengan hubungan yang kuat. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman faktor-faktor kinerja TKSK, dengan implikasi praktis untuk pengembangan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia di bidang kesejahteraan sosial. Kesimpulannya, penelitian menyoroti pentingnya strategi rekrutmen, peningkatan kompetensi, kompensasi yang adil, dan peningkatan tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja TKSK, dengan saran untuk fokus pada pengembangan kebijakan yang mendukung aspek-aspek tersebut di kedua wilayah.

**Kata kunci:** tenaga kesejahteraan sosial; faktor kinerja; rekrutmen; kompetensi

### Abstract

This study aims to analyze the influence of recruitment, competence, compensation, and responsibility on the performance of Social Welfare Officers (TKSK) in Luwu Regency and Palopo City while determining the most dominant variable. Involving 30 TKSK respondents, the research employed non-parametric statistics and multiple linear regression methods. The results indicate that competence, compensation, and responsibility individually significantly impact the performance of TKSK in both regions. Recruitment, competence, compensation, and responsibility significantly influence TKSK performance, with responsibility emerging as the dominant variable. These variables contribute positively to enhancing TKSK performance, establishing a strong correlation. These findings align with prior research emphasizing the significant influence on employee performance improvement. The study contributes significantly to understanding the factors affecting TKSK performance, with practical implications for policy development and human resource management in social welfare. In conclusion, the research underscores the importance of implementing effective recruitment strategies, enhancing competence, providing fair compensation, and increasing responsibility to improve TKSK performance. Recommendations include a focus on policy development supporting these aspects in both regions.

**Keywords:** social welfare officers; performance factors; recruitment; competence

## PENDAHULUAN

Pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan sosial menjadi fokus utama dalam pembangunan suatu daerah. Dalam konteks ini, Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan program-program kesejahteraan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat di tingkat lokal (Yunus, 2021; Maulidar, 2019). Kabupaten Luwu dan Kota Palopo, sebagai representasi dari wilayah perkotaan dan pedesaan, memiliki karakteristik sosial dan geografis yang beragam, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab TKSK. Kesejahteraan masyarakat menjadi tujuan utama pembangunan di semua tingkatan pemerintahan, dan TKSK memiliki peran sentral dalam menyelenggarakan program-program kesejahteraan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat di tingkat kecamatan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja TKSK menjadi krusial dalam upaya meningkatkan efektivitas layanan sosial di tingkat lokal (Rahman & Kusworo 2020; Alfian & Agustina, 2022).

Rekrutmen, sebagai tahap awal dalam pengelolaan sumber daya manusia, dianggap sebagai faktor kritis dalam menentukan kualitas tenaga kerja yang akan memegang peran penting dalam pelaksanaan program-program kesejahteraan. Selanjutnya, kompetensi menjadi fokus utama dalam penelitian ini, mengingat pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh TKSK dalam menghadapi tugas kompleks mereka (Riniwati, 2016; Larasati, 2018). Peningkatan kompetensi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan responsibilitas terhadap kebutuhan masyarakat. Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana tingkat kompetensi TKSK berkontribusi terhadap kinerja mereka di dua wilayah tersebut. Tidak kalah pentingnya, kompensasi dianggap sebagai faktor motivasional yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi TKSK dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian ini mendasarkan diri pada pemahaman bahwa kinerja TKSK tidak hanya dipengaruhi oleh tanggung jawab mereka, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi. Proses rekrutmen yang efektif dapat memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kualifikasi dan motivasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab TKSK. Selain itu, tingkat kompetensi dan sistem kompensasi yang adil juga dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka. Dalam konteks geografi sosial, perbedaan karakteristik wilayah Kabupaten Luwu dan Kota Palopo, seperti struktur sosial, tingkat perkembangan ekonomi, dan kebutuhan kesejahteraan yang berbeda, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perbedaan kinerja TKSK di kedua wilayah tersebut (Darsana, 2019; Kobi & Hendra 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana proses rekrutmen yang efektif dapat memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kualifikasi dan motivasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab TKSK. Dalam konteks ini, rekrutmen yang tepat akan memastikan bahwa tenaga kerja yang ditempatkan di Kabupaten Luwu dan Kota Palopo memiliki pemahaman mendalam tentang karakteristik masyarakat setempat dan dapat merespons secara efektif terhadap kebutuhan kesejahteraan yang beragam. Selain itu, penelitian ini memasukkan perspektif geografi sosial untuk memahami perbedaan kontekstual antara Kabupaten Luwu dan Kota Palopo.

Aspek-aspek seperti struktur sosial, tingkat perkembangan ekonomi, dan kebutuhan kesejahteraan yang berbeda dapat memengaruhi pelaksanaan tugas TKSK di kedua wilayah tersebut. Dengan memperhitungkan perbedaan ini, penelitian ini bertujuan untuk menentukan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja TKSK di masing-masing wilayah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh

mana rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja TKSK, serta untuk menentukan variabel yang paling dominan dalam konteks geografi sosial.

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi pemerintah daerah, organisasi kesejahteraan sosial, dan pemangku kepentingan lainnya dalam mengoptimalkan kinerja TKSK. Strategi rekrutmen yang lebih baik, pengembangan kompetensi, dan sistem kompensasi yang lebih baik dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas layanan sosial di tingkat kecamatan, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif pada kesejahteraan masyarakat.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. [Sugiyono \(2012\)](#) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Luwu dan Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia.

### Metode Pengumpulan Data

1. Metode Observasi  
Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yang meliputi kinerja kesejahteraan Sosial setiap kecamatan (TKSK) di kabupaten Luwu dan Kota Palopo.
2. Metode Wawancara  
Metode wawancara merupakan suatu cara mengumpulkan data dilaksanakan secara langsung kepada pegawai Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) Kabupaten Luwu dan Kota Palopo untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.
3. Kuisisioner  
kuisisioner merupakan pertanyaan yang diajukan secara langsung serta yang diberikan kepada pegawai Kesejahteraan Sosial Kecamatan Kabupaten Luwu dan Kota Palopo untuk mendapatkan data yang akurat dan valid. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah skala likert.
4. Dokumentasi  
Dokumentasi merupakan yang di dapat melalui pencatatan, dokumen-dokumen yang ada diobjek penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer  
Data primer merupakan data yang di dapat langsung terhadap objek yang diteliti. Data ini diperoleh melalui metode observasi dan hasil kuisisioner dari para pegawai.
2. Data Sekunder  
Data sekunder merupakan keseluruhan data yang didapat dari beberapa sumber yaitu dari dokumen/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) serta dari informasi pihak-pihak terkait.

Populasi dalam penelitian ini merupakan semua pegawai Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) Kabupaten Luwu dan Kota Palopo yang berjumlah 30 pegawai.

Penentuan sampel disesuaikan dengan jumlah populasi dengan metode sampel jenuh, karena jumlah populasi tidak banyak. Jadi besarnya sampel adalah 30 orang TKSK.

Adapun prosedur analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji statistik baik uji F maupun uji t dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + E_i$$

Dimana :

Y	:	Kinerja TKSK
X1	:	Rekrutmen
X2	:	Kompetensi
X3	:	Kompensasi
X4	:	Tanggung Jawab
B1-B4	:	Para Meter (Alat Ukur)
B <sub>0</sub>	:	Nilai Tetap
E <sub>i</sub>	:	Standar Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji - t

Hasil uji - t setiap variabel bebas X dan pengaruhnya terhadap variabel terikat Y menjelaskan yakni :

- Hasil uji t- hitung untuk X1 variabel rekrutmen nilai t-hitung sebesar 0,372 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,713 adalah > dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hal berarti bahwa X1 variabel rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja TKSK.
- Hasil uji t-hitung untuk X2 variabel kompetensi nilai t-hitung sebesar 2,551 dengan tingkat signifikansi 0,019 adalah < dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hal berarti bahwa X2 variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK.
- Hasil uji t-hitung untuk X3 variabel kompensasi nilai t-hitung sebesar 2,178 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039 adalah < dengan tingkat kesalahan 0,05. Hal ini berarti X3 variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK.
- Hasil uji t-hitung untuk X4 variabel tanggung jawab nilai sebesar 3,005 dengan tingkat signifikansi 0,006 adalah < dengan tingkat kesalahan 0,05. Hal ini berarti X4 variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK.

Dalam hasil penelitian ini, dilakukan uji t untuk menganalisis pengaruh empat variabel bebas (X1, X2, X3, dan X4) terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja TKSK. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja TKSK, karena t-hitung sebesar 0,372 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,713 (> 0,05). Di sisi lain, variabel kompetensi (X2), kompensasi (X3), dan tanggung jawab (X4) secara signifikan memengaruhi kinerja TKSK. Nilai t-hitung masing-masing variabel (2,551, 2,178, dan 3,005) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa perbedaan yang diamati dalam variabel tersebut kemungkinan besar bukan hasil dari kebetulan semata. Sebagai hasilnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan tanggung jawab memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja TKSK, sementara rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

## Hasil Uji - F

Nilai F - hitung dari semua variabel yaitu X1 (rekrutmen), X2 (kompetensi), X3 (kompensasi) dan X4 (tanggung jawab) secara bersama-sama adalah 30,810 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$  (kesalahan) berarti secara bersama-sama X1, X2, X3 dan X4 berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) Kabupaten Luwu dan Kota Palopo.

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis menggunakan nilai F-hitung untuk menguji pengaruh bersama-sama dari variabel bebas, yaitu rekrutmen (X1), kompetensi (X2), kompensasi (X3), dan tanggung jawab (X4), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) di Kabupaten Luwu dan Kota Palopo. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 30,810 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,000, yang jelas lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Artinya, secara bersama-sama, variabel rekrutmen, kompetensi, kompensasi, dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK. P-value yang sangat rendah menunjukkan bahwa kemungkinan hasil yang ditemukan bukanlah kebetulan semata, dan bahwa setidaknya satu dari variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan di wilayah penelitian.

## Kontribusi variabel bebas X terhadap Y

Besarnya pengaruh variabel bebas X1 yaitu rekrutmen, X2 variabel kompetensi, X3 variabel kompensasi dan X4 variabel tanggung jawab Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) Kabupaten Luwu dan Kota Palopo dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % untuk lebih jelasnya dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = - 0,127 + 0,053 X1 + 0,392 X2 + 0,155 X3 + 0,426 X4$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menjelaskan hasil dari:

- Konstanta nilai  $b^0$  sebesar - 0,127 menjelaskan bahwa jika tidak terdapat X1, X2, X3, dan X4 maka akan terjadi penurunan nilai Y (Kinerja TKSK) sebesar 0,127.
- Rekrutmen (X1) memberikan kontribusi kepada peningkatan Y (kinerja TKSK) sebesar 0,053 setiap kali peningkatan X1 tersebut, dimana X2 (kompetensi), X3 (kompensasi) dan X4 (tanggung jawab) tidak berubah.
- Kompetensi (X2) memberikan kontribusi kepada peningkatan Y (kinerja TKSK) sebesar 0,392 setiap kali peningkatan X2 tersebut, dimana X1 (rekrutmen), X3 (kompensasi) dan X4 (tanggung jawab) tidak berubah.
- Kompensasi (X3) memberikan kontribusi kepada peningkatan Y (kinerja TKSK) sebesar 0,155 setiap kali peningkatan X3 tersebut, dimana X1 (rekrutmen), X2 (kompetensi) dan X4 (tanggung jawab) tidak berubah.
- Tanggung jawab (X4) memberikan kontribusi kepada peningkatan Y (kinerja TKSK) sebesar 0,426 setiap kali peningkatan X4 tersebut, dimana X1 (rekrutmen), X2 (kompetensi) dan X3 (kompensasi) tidak berubah.
- Variabel tanggung jawab (X4) berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (Y) karena memiliki kontribusi paling tinggi yaitu 0,426.

Hasil analisis data lainnya menjelaskan bahwa keempat variabel bebas yaitu rekrutmen (X1), kompetensi (X2), kompensasi (X3) dan tanggung jawab (X4) memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja TKSK (Y) sebesar  $0,831 = R\text{-Square}$  hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap variabel terikat (Y) sebesar 83,10 % dan sisanya 16,90 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan korelasi ke empat faktor/variabel bebas X terhadap kinerja TKSK (Y) adalah kuat karena nilai  $R = 0,912$  mendekati 1.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Hasil uji Statistik

Variabel	T - hitung	Signifikansi	Koefisien regresi	Urutan pengaruh
X1 (Rekrutmen)	0,372	0,713	0,053	4
X2 (Kompetensi)	2,511	0,019	0,392	2
X3 (Kompensasi)	2,178	0,039	0,155	3
X4 (Tanggung jawab)	3,005	0,006	0,426	1
F - hitung = 30,810 dengan signifikansi 0,000				
R - Square = 0,831 (besarnya pengaruh X terhadap Y)				
R = 0,912 (hubungan/korelasi X terhadap Y)				

Sumber : Hasil Analisis SPSS, 2023

Tabel 1 menyajikan rekapitulasi hasil uji statistik untuk empat variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) dalam pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y), yang dalam konteks ini adalah kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK). Setiap variabel bebas diuji menggunakan t-hitung, signifikansi, koefisien regresi, dan urutan pengaruhnya, sebelum disajikan juga nilai F-hitung dan beberapa metrik evaluasi regresi.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) memiliki t-hitung sebesar 0,372 dengan signifikansi 0,713 ( $> 0,05$ ), menandakan bahwa rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK. Di sisi lain, variabel kompetensi (X2), kompensasi (X3), dan tanggung jawab (X4) menunjukkan t-hitung yang lebih tinggi dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05, menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK.

Selanjutnya, koefisien regresi menggambarkan seberapa besar perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan satu unit pada variabel independen. Variabel tanggung jawab (X4) memiliki koefisien regresi tertinggi (0,426), diikuti oleh kompetensi (X2), kompensasi (X3), dan rekrutmen (X1). Urutan pengaruh tersebut memberikan gambaran tentang sejauh mana masing-masing variabel berkontribusi terhadap kinerja TKSK.

Hasil F-hitung sebesar 30,810 dengan signifikansi 0,000 menegaskan secara bersama-sama, variabel rekrutmen, kompetensi, kompensasi, dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK. Hasil R-Square sebesar 0,831 menjelaskan bahwa 83,1% variasi kinerja TKSK dapat dijelaskan oleh empat variabel independen tersebut, sementara nilai R sebesar 0,912 menunjukkan hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

Secara keseluruhan, hasil tabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja TKSK, sementara variabel rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan. Penggunaan metrik evaluasi regresi, seperti R-Square dan R, memberikan gambaran yang kuat tentang sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

## Pembahasan

### Rekrutmen Berpengaruh terhadap kinerja TKSK

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menjelaskan proses rekrutmen Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) telah dilaksanakan sesuai aturan yang telah ada secara obyektif dan transparan oleh petugas yang telah ditunjuk. Tidak terjadi permasalahan yang berarti pada saat rekrutmen dan hasil rekrutmen ini mempengaruhi pekerjaan Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan selanjutnya. Analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK). Hal ini dimungkinkan karena proses rekrutmen dengan seleksi

terbatas dan adanya faktor lain seperti kedekatan dengan camat atau petugas rekrutmen. Dalam proses rekrutmen selanjutnya tetap dilaksanakan sesuai aturan yang telah ada maka hasilnya diharapkan akan lebih baik sehingga didapatkan Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dengan kinerja yang lebih baik pula ([Utamy et al., 2020](#); [Murtafiah 2022](#)).

Hasil penelitian terdahulu dari [Tumandung \(2015\)](#) dengan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian ini dan menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang terdiri dari variabel penempatan kerja, penyebaran informasi, syarat penerimaan dan seleksi secara berurut berpengaruh sangat kuat dan kuat terhadap peningkatan kinerja operasional pegawai. Sistem rekrutmen yang meliputi penyebaran informasi, syarat penerimaan, seleksi dan penempatan kerja memiliki hubungan yang kuat dan sangat kuat dengan kinerja operasional pegawai, semakin baik sistem rekrutmen yang dilaksanakan maka semakin tinggi pula kinerja operasional pegawai.

### **Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja TKSK**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) dapat membantu mereka dalam bekerja, dan dengan mengikuti pelatihan teknis dapat meningkatkan kecerdasan dan keterampilan TKSK sehingga dapat lebih kreatif dan terampil dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan mereka. Jadi dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dan pelatihan teknis yang telah diikuti akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka atas tugas yang dibebankan.

Berdasarkan analisis berganda menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja TKSK. Dengan demikian jika Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dan pelatihan teknis yang telah diikuti yang relevan dengan pekerjaan mereka, berdampak pada kenaikan pelayanan sosial kemasyarakatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Demikian pula sebaliknya jika TKSK belum ada manfaat pada tingkat pendidikan yang dimiliki dan pelatihan teknis yang telah diikuti maka akan mengalami kesulitan dalam melakukan tugas dan fungsi mereka yaitu melaksanakan pendataan potensi dan sumber kesejahteraan sosial di wilayah kecamatan, melaksanakan penyuluhan dan bimbingan sosial serta melaksanakan pemantauan dan evaluasi serta menyusun dan menyampaikan laporan ([Agrita & Wulandari 2021](#); [Putri, 2022](#)).

Kompetensi seseorang dalam sumber daya manusia merupakan kemampuan kerja yang dilandasi oleh pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan teknis. Jika seorang pekerja mengharapkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya harus memiliki usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut [Rochyadi \(2014\)](#) dan [Aulia \(2021\)](#) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu aktivitas atau tugas yang dilandasi keterampilan serta pengetahuan dan didukung dengan sikap kerja yang dituntut pekerjaan.

Kompetensi yang dimiliki selama ini oleh TKSK Kabupaten Luwu dan Kota Palopo masih perlu ditingkatkan baik tingkat pendidikannya maupun keterampilan. Seorang TKSK dengan keterbatasan pendidikan dan keterampilan akan kesulitan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan mereka dalam pelayanan sosial yang semakin hari semakin kompleks. Pengetahuan dan wawasan TKSK harus selalu seiring dengan perkembangan perubahan dan tuntutan masyarakat dimana kompetensi sangat diperlukan dalam berbagai aktifitas kerja sesuai peranan dan fungsi wewenang pegawai ([Azis, 2018](#)).

Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) dalam melaksanakan tugasnya dengan hanya memiliki kemampuan kerja yang terbatas sangat mempengaruhi proses kerja, dan sangat perlu mendapat perhatian dari pimpinan atau atasan pada unit kerja terkait, namun berbagai program peningkatan kompetensi/kemampuan kerja belum mampu mengoptimalkan proses kerja setiap TKSK. Hal ini merupakan suatu indikasi bahwa

kompetensi TKSK membutuhkan berbagai pendekatan dalam mendorong peningkatan kompetensi baik program pendidikan lanjutan, peningkatan dan efektifitas pelatihan serta peningkatan kesadaran akan potensi yang dimilikinya untuk terus berkembang mengikuti kemajuan khususnya bidang pelayanan sosial. Hasil ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dengan peningkatan kompetensi akan mendorong peningkatan kinerja para pamong belajar yang berdampak pada peningkatan kualitas hasil ([Sadid et al., 2008](#); [Anwar, 2020](#)).

Penelitian [Indrawati \(2020\)](#) mengemukakan bahwa rendahnya pendidikan para pamong belajar disebabkan karena kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan bimbingan dan arahan untuk meningkatkan pendidikan serta perlunya peningkatan pengetahuan melalui berbagai seminar-seminar, penelitian-penelitian dan memperbanyak referensi tentang kondisi atau kebutuhan peserta pembelajaran, dan pada penelitian ini kompetensi TKSK masih membutuhkan peningkatan baik menyangkut pendidikan maupun keterampilan karena sering terjadi seorang TKSK kurang mampu menyelesaikan berbagai permasalahan sosial yang timbul di masyarakat. adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah obyek penelitian, yaitu pada penelitian ini meneliti Tenaga Kesejahteraan Sosial kecamatan di Kabupaten Luwu dan Kota Palopo dan penelitian terdahulu peneliti pamong belajar oleh sangar kegiatan belajar di Sulawesi Selatan.

### **Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja TKSK**

Hasil analisis data dengan analisis deskriptif menunjukkan bahwa TKSK dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dipengaruhi kompensasi yang mereka terima. Walaupun TKSK sangat mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, namun dengan semangat kerja dan tanggung jawab para TKSK berusaha melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan sosial masyarakat. Data regresi linier berganda menjelaskan kompensasi mempengaruhi kinerja TKSK. Jika TKSK termotivasi dengan kompensasi yang diberikan, maka akan mengarah pada perbaikan pelayanan sosial kemasyarakatan. Pelayanan sosial yang memuaskan bagi masyarakat merupakan kinerja yang diharapkan dari setiap Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) ([Ulumudin et al., 2019](#); [Rahman & Kusworo 2020](#)).

Salah satu tantangan setiap organisasi dalam manajemen SDM merupakan peningkatan cara kompensasi memberi motivasi pegawai karyawan rendahan mungkin efektif jika memotivasi dengan iming-iming uang, atau dengan insentif uang akan lebih efektif pada pegawai yang memang kekurangan pendataan. Akan tetapi uang yang diharapkan untuk memotivasi ternyata tidak efektif pada pegawai tertentu dengan pendapatan yang sudah tinggi. Adalah secara nyata belum dapat disangka motivasi bagi beberapa karyawan dalam suatu perusahaan tertentu merupakan tujuan mencari nafkah. Dengan demikian berarti bahwa bila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga serta waktunya bekerja dalam suatu organisasi, pada sisi lain ia mengharapkan imbalan tertentu atas jasa yang diberikannya kepada organisasi dalam bentuk insentif ([Pongajouw, 2015](#)).

Demikian halnya dengan (TKSK) Tenaga pelayanan sosial kemasyarakatan, untuk kompensasi cukup minim, belum mampu memberikan kepuasan yang maksimal. Hal ini disebabkan karena kebijaksanaan kompensasi tidak didasarkan pada pertimbangan prestasi kerja dan profesionalisme para Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan, seperti kemampuan kerja, penguasaan kerja dan latar belakang pendidikan mengakibatkan penurunan gairah kerja sebgai besar TKSK terhadap pelaksanaan tugas pelayanan sosial. Kondisi ini banyak menghambat aktifitas dan program pelayanan sosial masyarakat. Kebijakan tali asih yang sangat minim sebagai kompensasi bagi TKSK, diberikan oleh pemerintah pusat sebagai pemberi semangat kepada Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan untuk bekerja secara

sukarela mendampingi masyarakat yang mempunyai permasalahan kesejahteraan sosial ([Ernanda Putra, 2021](#)).

Fenomena ini tidak sesuai dengan pendapat [Rismawati & Mattalata \(2018\)](#) bahwa kompensasi dalam pengertian insentif yang diperhitungkan dengan baik dan seksama adalah merupakan motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja secara optimal. Insentif dapat diperhitungkan dengan memahami kebutuhan dan beban kerja karyawan secara proporsional dapat ditentukan salah satu cara dalam memenuhi keperluan mereka secara memuaskan. Kompensasi mendukung bukan arti sekedar financial misalnya upah, gaji dan bonus serta yang tidak langsung seperti bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun dan sebagainya, tetapi juga yang berbentuk pekerjaan berupa tanggungjawab, perhatian, kesempatan promosi dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan kerja seperti kondisi kerja, pembagian kerja dan kebijakan-kebijakan.

### **Tanggung jawab berpengaruh terhadap Kinerja TKSK**

Hasil analisis data dengan analisis deskriptif menunjukkan bahwa para Tenaga kesejahteraan sosial kecamatan di Kabupaten Luwu dan Kota Palopo memiliki loyalitas dalam melaksanakan tugas pelayanan sosial yang sangat tinggi serta memiliki tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan laporan mereka. Kepercayaan diri para TKSK dalam melaksanakan pelayanan sosial juga sangat tinggi. Analisis regresi linier berganda menjelaskan bahwa tanggung jawab berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (TKSK). Dengan demikian jika Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) mampu meningkatkan loyalitasnya, kejujuran dan kepercayaan dirinya, maka akan menunjang peningkatan semangat kerja, kualitas kerja dan kuantitas kerja sebagai unsur dari kinerja dalam melaksanakan tugas pelayanan sosial.

Menurut [Padagi \(2016\)](#) bahwa tanggung jawab merupakan keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau yang dimiliki. Setiap wewenang akan menimbulkan hak (*right*) tanggung jawab (*responsibility*), kewajiban-kewajiban untuk melaksanakan dan mempertanggung jawabkan (*accountability*). Tanggung jawab muncul sebab adanya hubungan pimpinan dengan karyawan, dimana pimpinan (*delegator*) mendelegasikan setiap pekerjaan untuk karyawan (*delegate*) untuk dikerjakan. Delegate harus benar-benar mempertanggung jawabkan wewenang yang diterimanya kepada *delegator*. Jika tidak sewaktu-waktu wewenang itu dapat ditarik kembali oleh *delegator*. Tanggung jawab mengalir dari bawah keatas. Jadi tanggung jawab adalah arus bolak balik perintah pimpinan terhadap terhadap bawahan. Tanggung jawab merupakan kewajiban bawahan untuk melaksanakannya dengan baik sehingga dapat berdaya guna dan berhasil guna. Tanggung jawab merupakan keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaan di bebaskan dalam hubungannya dengan tupoksi ([Aliastuti, 2017](#)).

Tanggung jawab tidak terlepas dari tingkat kompetensi dan kepercayaan diri yang dimiliki penerima wewenang untuk dilaksanakan sebagai kewajiban ([Rochmah, 2016](#)). Tanggung jawab terjadi karena adanya pendelegasian wewenang/tugas oleh pimpinan atau atasan (*delegator*) kepada bawahan (*delegate*). Jadi dapat dikatakan bahwa seseorang bersedia menerima pekerjaan jika ia mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugas berdasarkan sesuai yang diharapkan perusahaan dan pimpinan. Wewenang yang diterima harus benar-benar dipertanggung jawabkan oleh delegate/penerima perintah sebagai bagian kepatuhan kepada atasan. (TKSK) di kabupaten Luwu dan Kota Palopo dalam menanggapi pertanggungjawaban kadang-kadang mereka kurang memperhatikan bagaimana peranan tanggung jawab dalam upaya mengubah sikap kearah yang lebih loyal masih terhadap tugas, lebih jujur terhadap hasil kinerja dan kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi berbagai kendala dan permasalahan atas tugas pelayanan sosial yang dibebankan.

Penelitian yang berkaitan yang dilakukan oleh [Diana et al \(2020\)](#) dan [Harefa \(2020\)](#) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh nyata tanggung jawab terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah bahwa tanggung jawab mengajar dari para guru sangat ditentukan oleh pertanggungjawaban jumlah jam mengajar, jumlah mata pelajaran yang diajarkan, pertanggungjawaban terhadap pengajaran yang tepat waktu dalam rangka menghasilkan suatu proses belajar mengajar yang efisien sesuai penggunaan waktu yang telah terjadwal dan dipergulirkan pada bidang-bidang studi yang telah direncanakan dan dijadwalkan. Sedangkan pada penelitian ini tanggung jawab Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan ditentukan oleh loyalitas kerja yang tinggi, kepercayaan terhadap pekerjaan, komitmen dalam pelayanan sesuai beban kerja dan petunjuk yang ada. Persamaan hasil penelitian dan penelitian terdahulu yaitu kedua hasil penelitian ini semua fokus dalam upaya meningkatkan kinerja dengan mempunyai tanggung jawab yang besar serta mampu menyikapi perubahan kondisi kerja dan dinamika kerja yang semakin menantang.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja TKSK. Sebaliknya, variabel kompetensi, kompensasi, dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja TKSK. Oleh karena itu, disarankan agar dalam melakukan rekrutmen TKSK, perhatian lebih diberikan pada aspek-aspek kompetensi, kompensasi yang memadai, dan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing individu.

Pihak manajemen dan pimpinan organisasi, terutama dalam pelayanan sosial, sebaiknya memperhatikan upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas mereka. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan pada sistem kompensasi agar dapat memberikan motivasi yang optimal kepada TKSK. Pemberian tanggung jawab yang sesuai juga dapat menjadi strategi untuk memotivasi TKSK dalam melaksanakan tugas pelayanan sosial.

Sebagai catatan penting, hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kinerja TKSK di Kabupaten Luwu dan Kota Palopo, tetapi juga dapat menjadi acuan dan inspirasi bagi organisasi pelayanan sosial lainnya. Peningkatan kinerja TKSK memiliki dampak positif pada pelayanan sosial dan kesejahteraan masyarakat, sehingga upaya perbaikan pada variabel-variabel yang telah diidentifikasi dapat membawa manfaat jangka panjang bagi berbagai pihak yang terlibat. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di bidang pelayanan sosial.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agrita, T. W., & Wulandari, T. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Program Bantuan Langsung Sementara Masyarakat (BLSM) Di Kecamatan Bathin III Muara Bungo Provinsi Jambi. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4(2), 158-272.
- Alfian, Y., & Agustina, C. I. (2022). PERAN TENAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL KECAMATAN (TKSK) DALAM PENDAMPINGAN PENYALURAN BANTUAN PANGAN NON TUNAI (BPNT) DI DESA LAMAJANG KECAMATAN PANGALENGAN KABUPATEN BANDUNG. *JISIPOL | Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(3).
- Aliastuti, S. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR*

- Fiankan Rezalina Fatma Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Azis, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Darsana, P. (2019). Pattern of Social Relations In Transmigration Area Kapidi Village, Mappedeceng District, North Luwu Regency (Study Of Aspects Of Social Geography). *Jurnal La Geografia*, 17(2).
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828-1835.
- ERNANDA PUTRA, U. H. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) Di Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember).
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-112.
- Indrawati, D. (2020). *Efektivitas Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Di SMA Negeri 4 Langsa* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Kobi, W., & Hendra, H. (2020). Kajian geografi ekonomi: studi kasus kondisi sosial ekonomi masyarakat suku bajo di popayato, gorontalo. *Jambura geo education journal*, 1(1), 16-25.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Maulidar, S. (2019). *Sinergitas Kegiatan Pusat Pelayanan Kesejahteraan Sosial (Studi Kasus Kegiatan Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan dan Pendamping Program Keluarga Harapan dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar)* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Murtafiah, N. H. (2022). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Padagi, L. (2016). Koordinasi Pemerintahan Dalam Menunjang Kewenangan Otonomi Desa. *Jurnal Mahasiswa Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN*, 3-5.
- Pongajouw, G. D. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado).
- Putri, R. I. (2022). *Peran IPTD Rumoh Seujahtra Beujroh Meukarya Dalam Pembinaan Penyandang Disabilitas Di Gampong Ladong Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Rahman, N. E., & Kusworo, H. A. (2020). Makna Kerja sebagai Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (Tksk) di Lingkungan Dinas Sosial Situbondo Jawa Timur. *Share: Social Work Journal*, 10(2), 217-225.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Rochmah, E. Y. (2016). Mengembangkan karakter tanggung jawab pada pembelajar

- (Perspektif psikologi barat dan psikologi Islam). *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 3(1), 36-54.
- Rochyadi, I. (2014). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru PAUD Melalui Pendidikan dan Pelatihan Guru di PAUD Bougenville Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. *Empowerment: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Luar Sekolah*, 3(1), 1-10.
- Sadid, A., Khairuddin, K., & Juariah, S. (2008). Pelaksanaan Pembinaan Profesionalisme Pamong Belajar dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Kelompok Belajar Kesetaraan. *JIV-Jurnal Ilmiah Visi*, 3(2), 120-130.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Tumandung, J. J. (2015). *PENGARUH PENERIMAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) TERMINAL PETIKEMAS BITUNG* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado).
- Ulumudin, A., Nurbudiwati, N., & Lismanah, L. (2019). Kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(1), 1-10.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Yunus, E. Y. (2021). Peran Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) dalam Mendampingi Masyarakat Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo. *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan dan Sosial*, 3(1), 62-70.