



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR KELURAHAN KARANG ANYAR KECAMATAN JATI  
AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

**EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
THE OFFICE OF KELURAHAN KARANG ANYAR DISTRIC OF JATI  
AGUNG LAMPUNG SELATAN**

**Rahmi Eliyana<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Institut Maritim Prasetya Mandiri

\*Email koresponden: [rahmi26.eliyana@gmail.com](mailto:rahmi26.eliyana@gmail.com)

DOI:

Article info:

Submitted: 18/01/24

Accepted: 18/01/24

Published: 18/01/24

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (kompetensi intelektual dan fisik) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang telah menerima pelayanan dari para pegawai kantor Kelurahan Karang Anyar yang berjumlah 105 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang. Alat analisis data yang digunakan untuk menguji kuesioner adalah uji validitas reliabilitas serta normalitas, sedangkan untuk menguji sampel menggunakan uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil uji simultan menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel, yaitu  $88,427 > 3,11$  sehingga variabel kompetensi intelektual dan fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial untuk variabel kompetensi intelektual adalah sebesar 5,127 dan variabel kompetensi fisik sebesar 3,656 keduanya lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,990. Hal ini berarti variabel kompetensi intelektual dan fisik memberikan pengaruh sebesar 51,2% dan 36,5% terhadap kinerja pegawai. Besar koefisien determinasi kedua variabel adalah 0,689, hal ini menunjukkan bahwa 68,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi intelektual dan fisik sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Kompetensi Intelektual, Kompetensi Fisik, Kinerja pegawai

**Abstract**

This study aims to determine the effect of competence (intellectual and physical competence) either partially or simultaneously on employee performance at the Office of Kelurahan Karang Anyar, distric of Jati Agung Lampung Selatan. The population in this study were people who had received services from the Karang Anyar sub-district office employees, totaling 105 people, while the sample in this study was 83 people. The data analysis tool used to test the questionnaire is to test the validity of the reliability and normality, while to test the sample using the hypothesis test and the coefficient of determination. Simultaneous test results show a value greater than the F table value, namely  $88.427 > 3.11$  so that the intellectual and physical

competence variables simultaneously affect employee performance. The results of the partial test for the intellectual competence variable are 5.127 and the physical competence variable is 3.656, both of which are greater than the t table, which is 1.990. This means that the variables of intellectual and physical competence have an influence of 51.2% and 36.5% on employee performance. The coefficient of determination of the two variables is 0.689, this shows that 68.9% of employee performance is influenced by intellectual and physical competence while the remaining 31.1% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Competence, Intellectual Competence, Physical Competence, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Keberhasilan tujuan suatu organisasi bukan hanya bergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tiap tugas dan tanggung jawabnya, namun setiap organisasi tentunya berharap bahwa sumber daya manusia yang mereka miliki memiliki kemampuan yang memadai sehingga bisa menunjang keberhasilan tujuan organisasi dengan kinerja yang selama ini diharapkan.

Kinerja pemerintah biasanya selalu berhubungan dengan kegiatan yang melibatkan masyarakat, sebagaimana tujuan utamanya adalah untuk men sejahterakan masyarakat melalui kegiatan pelayanan maupun sosialisasi membantu masyarakat sebagai pihak pengguna jasa. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi sebuah unit kerja. Kantor Kelurahan Karang Anyar sebagai sebuah kantor pelayanan pemerintah memiliki perencanaan kinerja guna menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan.

Sehubungan dengan pemaparan diatas, yang menjadi objek penelitian ini adalah kantor pelayanan pemerintah yakni Kantor Kelurahan Karang Anyar. Kantor pelayanan ini terletak di dusun IV A Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 30 orang.

Kantor Kelurahan Karang Anyar dipilih sebagai lokasi penelitian karena keterjangkauan lokasi oleh peneliti, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian dan keterjaminan data maupun informasi yang disajikan/dibutuhkan. Selain itu, peneliti juga merasa bahwa penelitian yang dilakukan akan memberikan manfaat bagi Kelurahan Karang Anyar untuk meningkatkan kinerja pegawai di masing-masing bidang kerja yang ada.

Demi memudahkan tercapainya tujuan organisasi maupun instansi pemerintahan, berdasarkan jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Karang anyar terdapat pembagian bidang kerja demi memudahkan kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, maka sangat dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang terampil, cekatan, dan mempunyai kemampuan yang dibutuhkan setiap bidang. Pelayanan yang diberikan secara optimal tentu saja akan

memberikan kepuasan kepada masyarakat dan berdampak baik bagi kemajuan sebuah instansi pemerintahan.

Meningkat atau menurunnya sebuah kualitas pelayanan sangat penting untuk diperhatikan terkhusus pada instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, pihak atasan harus bisa memastikan bahwa para pegawainya sudah memberikan pelayanan yang prima dengan mengerahkan semua kemampuan yang mereka miliki. Dibutuhkan sebuah evaluasi untuk menilai kinerja masing-masing pegawai, dengan begitu atasan akan dapat menilai apakah pegawai mengalami peningkatan kinerja atau justru sebaliknya.

Menurut pegawai, kurangnya kualitas kemampuan yang mereka miliki harus segera diperbaiki dengan adanya pelatihan-pelatihan yang menjurus pada peningkatan kompetensi. Namun, pihak Kelurahan jarang mengadakan pelatihan dengan alasan kekurangan dana maupun tidak adanya narasumber sebagai pembicara. Pelatihan yang pernah dilakukan oleh Kelurahan Karang Anyar adalah peningkatan kompetensi dibidang keuangan, pemerintahan, dan perencanaan. Namun dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut, para pegawai merasa masih kurang optimal karena materi pelatihan yang diberikan kurang menjurus pada bidang kerja yang mereka lakukan.

Dengan keterbatasan pelatihan maupun motivasi yang diberikan oleh pihak atasan Kelurahan Karang Anyar, para pegawai tetap dituntut untuk menunjukkan hasil kerja yang terbaik. Sehingga pegawai harus berusaha secara optimal untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki secara mandiri, meskipun terhambat oleh beberapa hal.

Berangkat dari realita dan fenomena masalah yang peneliti temui dan didukung oleh beberapa pendapat ahli, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kompetensi intelektual dan fisik terhadap kinerja pegawai yang dituangkan dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan”.

## 2. METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Operasional

Definisi Konsep Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu pendekatan yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel Independent terhadap variabel Dependent dengan menggunakan analisis statistika deskriptif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, sehingga data dapat diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Science).

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent), yaitu:

Variabel Bebas (Independent)

Menurut Sugiyono (2019) variabel bebas (Independent) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Dependent). Variabel Independent dalam penelitian ini adalah kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi fisik (X2).

#### Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

#### Teknik Sampling

#### Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini terletak dikantor Kelurahan Karang Anyar Dusun IVA Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. Desa Karang Anyar sendiri merupakan sebuah desa yang dilalui jalur Bandar Lampung-Kota Metro dan memiliki letak strategis. Pada data monografi desa Karang Anyar tahun 2021, luas wilayah desa Karang Anyar tercatat seluas 3.755 hektar. Jumlah jiwa yang terdapat di desa Karang Anyar tahun 2021 adalah sebesar 3.400 jiwa yang terdiri dari 1.000 KK.

#### Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data kunjungan masyarakat yang menerima pelayanan di Kantor Kelurahan Karang Anyar pada bulan Januari-Maret tahun 2022, peneliti memilih yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat yang menerima pelayanan di bulan Maret 2022 yang berjumlah 105 orang. Peneliti memilih data kunjungan di bulan Maret yang dijadikan sebagai populasi dikarenakan untuk memperoleh respon terbaru dari masyarakat, selain itu masyarakat yang terdaftar berkunjung pada bulan Maret juga pernah melakukan kunjungan ke Kantor Kelurahan Karang Anyar pada bulan Januari ataupun Februari.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan sampel, terdapat beberapa teknik untuk pengambilan sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan ataupun kriteria tertentu (Sugiyono: 2016).

Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian yaitu:

Masyarakat yang menjadi sampel adalah masyarakat yang menjadi bagian dari populasi, dimana masyarakat tersebut tercatat pernah menerima pelayanan dari para pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar.

Meskipun data kunjungan yang disajikan adalah sejak bulan Januari-Maret, peneliti memilih populasi dan sampel pada bulan Maret dikarenakan menghindari data ganda masyarakat yang juga pernah berkunjung pada bulan Januari dan Februari.

Sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yakni jumlah kunjungan masyarakat pada bulan Maret, sebesar 105 orang.

Masyarakat yang terpilih menjadi sampel memiliki jangkauan lokasi yang mudah dijangkau oleh peneliti guna mempermudah proses penelitian, baik dari segi waktu pelaksanaan penelitian maupun kesiapan masyarakat sendiri.

Dengan menggunakan teknik Purposive Sampling, diharapkan akan mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan strata anggota

populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti dari populasi yang telah diketahui jumlahnya (Sugiyono: 2017).

Adapun rumus slovin dan besaran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Besaran Kesalahan (Margin of Error)

Dari rumus diatas, didapat angka sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{1 + 105 \cdot 0,05^2}$$
$$n = \frac{105}{1 + 105 \cdot 0,0025}$$
$$n = \frac{105}{1 + 0,2625}$$
$$n = \frac{105}{1,2625}$$
$$n=83,168$$

Maka, jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti berdasarkan penghitungan rumus Slovin diatas adalah sebanyak 83 orang. Teknik operasional dalam pengambilan sampel adalah dengan mengunjungi masyarakat sesuai dengan data kunjungan masyarakat di Kantor Kelurahan Karang Anyar pada bulan Maret tahun 2022.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015), adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner kepada masyarakat yang menerima pelayanan oleh pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

### Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 teknik yakni, Library Research dan Field Research, berikut pengertian dan cara penulis dalam menggunakan kedua teknik tersebut, diantaranya :

#### Studi Kepustakaan (Library Research)

Menurut Sugiyono (2017), studi kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Oleh karena itu, peneliti mengumpulkan data dan kemudian mengkaji buku-buku ataupun sumber bacaan lain yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

#### Studi Lapangan (Field Research)

Menurut Danang Sunyoto (2013), studi lapangan (Field Research) merupakan metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh tempat penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan yang dilakukan dalam kondisi sebenarnya, maka dalam prosesnya penelitian ini mengangkat data dan permasalahan yang ada dilapangan. Oleh sebab itu, penulis membagi penelitian ini dalam 3 tahap, yaitu:

#### Wawancara

Menurut Yusuf (2014), wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti.

#### Dokumentasi

Sugiyono (2018) mendefinisikan dokumentasi sebagai suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

#### Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu metode dimana penulis menyusun daftar pernyataan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Bentuk kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang sedang berlangsung.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument kuesioner. Hasil analisa validitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang ditunjukkan dengan membandingkan nilai r hasil (rhitung) dengan nilai rtabel ataupun nilai batas sebesar 0,3. Nilai rtabel ini dicari pada distribusi nilai rtabel statistik yang didasarkan oleh nilai df (Degree of Freedom) dan taraf signifikansi 5%. Hasil penghitungan rumus df menunjukkan bahwa besar nilai df adalah  $(83-2=81)$ , yang selanjutnya dapat dilihat pada rtabel statistik pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis validitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Intelektual (X1)

**Tabel 4.1 Uji Validitas Kompetensi Intelektual**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Batas	Kondisi	Keterangan
Q1	0,513	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q2	0,773	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q3	0,539	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q4	0,623	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q5	0,627	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q6	0,471	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q7	0,445	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q8	0,695	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q9	0,540	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q10	0,486	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber: Data SPSS yang diolah, 2022*

2. Kompetensi Fisik (X2)

**Tabel 4.2 Uji Validitas Kompetensi Fisik**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Batas	Kondisi	Keterangan
Q1	0,549	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q2	0,564	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q3	0,631	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q4	0,646	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q5	0,635	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q6	0,574	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q7	0,503	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q8	0,508	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q9	0,415	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q10	0,604	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber: Data SPSS yang diolah, 2022*

3. Kinerja Pegawai

**Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Batas	Kondisi	Keterangan
Q1	0,610	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q2	0,646	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q3	0,667	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q4	0,559	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q5	0,637	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q6	0,574	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q7	0,580	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q8	0,696	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q9	0,497	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q10	0,475	0,216	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber: Data SPSS yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel output spss validitas diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi intelektual, berdasarkan hasil pengujian SPSS terlihat bahwa rhitung untuk setiap item pernyataan ternyata lebih besar dari pada rtabel maupun nilai batas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kompetensi intelektual adalah valid dan layak digunakan.

2. Variabel kompetensi fisik, berdasarkan hasil pengujian SPSS terlihat bahwa rhitung untuk setiap item pernyataan ternyata lebih besar dari pada rtabel maupun nilai batas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kompetensi fisik adalah valid dan layak digunakan.

3. Variabel kinerja pegawai, berdasarkan hasil pengujian SPSS terlihat bahwa rhitung untuk setiap item pernyataan ternyata lebih besar dari pada rtabel maupun nilai batas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah valid dan layak digunakan.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila diulang dua kali atau lebih. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha (Alpha-Cronbach) dengan nilai batas sebesar 0,60. Apabila r alpha > 0,60, maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil analisis uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Kompetensi Intelektual (X1)

**Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Kompetensi Intelektual**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

*Sumber: Data SPSS yng diolah, 2022*

2. Kompetensi Fisik (X2)



**Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Kompetensi Fisik**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

*Sumber: Data SPSS yang diolah, 2022*

3. Kinerja Pegawai

**Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

*Sumber: Data SPSS yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel output SPSS uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi intelektual , berdasarkan hasil SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas batas minimal yaitu sebesar  $0,776 > 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kompetensi intelektual telah reliabel.
2. Variabel kompetensi fisik, berdasarkan hasil SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas batas minimal yaitu sebesar  $0,759 > 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kompetensi fisik telah reliabel.
3. Variabel kinerja pegawai, berdasarkan hasil SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas batas minimal yaitu sebesar  $0,797 > 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kinerja pegawai telah reliabel.

4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji prasyarat analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum melakukan analisis statistika untuk uji hipotesis maka data penelitian harus diuji kenormalan terlebih dahulu. Hasil penghitungan uji normalitas disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.76473962
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.044
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber:** Data SPSS yang diolah, 2022

Tabel 4.7 menunjukkan hasil output SPSS untuk uji normalitas, berdasarkan output tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

#### 4.2.4 Uji t

Uji t adalah sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Terdapat dua dasar pengambilan keputusan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi (Sig) dan yang kedua dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Jika nilai Signifikansi (Sig) < Probabilitas 0,05 maka hipotesis dapat diterima (Ha diterima). Sedangkan jika nilai thitung > ttabel, maka terdapat pengaruh atau hipotesis dapat diterima (Ha diterima). Adapun hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	27.512	4.152		6.627	.000
Kompetensi_Intelektual	.457	.089	.512	5.127	.000
Kompetensi_Fisik	.238	.065	.365	3.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

**Sumber:** SPSS yang diolah, 2022

1. Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian menggunakan alpha 5% (0,05) dengan penjelasan sebagai berikut, dengan hipotesis sementara:

H01 : tidak adanya pengaruh antara variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Ha1 : adanya pengaruh antara variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil penghitungan SPSS diatas, nilai thitung untuk variabel kompetensi intelektual sebesar 5,127. Sedangkan nilai ttabel yang diperoleh sebesar 1,990 (df=80, probabilitas 0,05). Kesimpulan yang bisa diambil apabila thitung < ttabel maka H0 diterima, sedangkan jika thitung > ttabel maka H0 ditolak. Berdasarkan hasil penghitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung 5,127 > 1,990 sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima yang menunjukkan arti adanya pengaruh antara variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

## 2. Kompetensi Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian menggunakan alpha 5% (0,05) dengan penjelasan sebagai berikut, dengan hipotesis sementara:

H02 : tidak adanya pengaruh antara variabel kompetensi fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Ha2 : adanya pengaruh antara variabel kompetensi fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil penghitungan SPSS diatas, nilai thitung untuk variabel kompetensi fisik sebesar 3,656. Sedangkan nilai ttabel yang diperoleh sebesar 1,990 (df=80, probabilitas 0,05). Kesimpulan yang bisa diambil apabila thitung < ttabel maka H0 diterima, sedangkan jika thitung > ttabel maka H0 ditolak. Berdasarkan hasil penghitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung 3,656 > 1,990 sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima yang menunjukkan arti adanya pengaruh antara variabel kompetensi fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

### 4.2.5 Uji F

Tabel 4.9 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6384.606	2	3192.303	88.427	.000 <sup>b</sup>
Residual	2888.069	80	36.101		
Total	9272.675	82			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Fisik, Kompetensi\_Intelektual

*Sumber: SPSS yang dioalh, 2022*

Pengujian menggunakan alpha 5% (0,05) dengan penjelasan sebagai berikut, dengan hipotesis sementara:

H03 : tidak adanya pengaruh antara variabel kompetensi intelektual dan fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Ha3 : adanya pengaruh antara variabel kompetensi intelektual dan fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil SPSS diatas, menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 88,427 dan Ftabel sebesar 3,11 ( signifikansi=0,05 dan df= 81). Kesimpulan yang dapat diambil jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima, sedangkan jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak. Berdasarkan hasil penghitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel (88,427 > 3,11), maka H03 ditolak dan menerima Ha3. Sehingga memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi intelektual dan fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

#### 4.2.6 Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi pada intinya berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan pengaruh variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dalam skala nol sampai dengan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas kurang kuat dalam mempengaruhi variabel terikat, hal ini juga berlaku pada nilai koefisien determinasi yang sebaliknya. Nilai koefisien determinasi disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.681	6.008

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Fisik, Kompetensi\_Intelektual  
 b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

*Sumber: Data SPSS yang diolah, 2022*

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa besar koefisien korelasi (R Square) adalah sebesar 0,689 atau 68,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi Intelektual dan fisik sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian berdasarkan nilai koefisien determinasi, maka variabel kompetensi intelektual dan fisik memiliki interpretasi pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

4.2.7 Gambaran Tabulasi Kuesioner

1. Variabel Kompetensi Intelektual (X1)

**Tabel 4.11 Tabulasi Variabel Kompetensi Intelektual**

Item Pernyataan	STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5	Jumlah	Rata-rata
Pernyataan 1	3	4	8	53	15	83	3,75
Pernyataan 2	18	25	9	15	16	83	3,18
Pernyataan 3	2	3	15	18	45	83	4,21
Pernyataan 4	12	7	11	13	40	83	3,75
Pernyataan 5	3	2	19	23	36	83	4,00
Pernyataan 6	4	8	20	28	23	83	3,70
Pernyataan 7	3	2	30	38	10	83	3,60
Pernyataan 8	18	28	13	10	14	83	3,43
Pernyataan 9	4	5	9	38	27	83	3,94
Pernyataan 10	1	7	20	38	17	83	3,70

*Sumber: Data hasil kuesioner, 2022*

Dari tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa variabel kompetensi intelektual menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari distribusi rata-rata tertinggi pada item pertanyaan ke-3 dengan nilai 4,21 dari total 83 orang responden. Terdapat 45 orang menjawab sangat setuju, 18 menjawab setuju, 15 menjawab ragu-ragu, 3 orang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan jawaban responden tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Hal ini terbukti dengan 45 responden menjawab sangat setuju dan 18 responden menjawab setuju.

2. Variabel Kompetensi Fisik (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.12 Tabulasi Variabel Kompetensi Fisik**

Item Pernyataan	STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5	Jumlah	Rata-rata
Pernyataan 1	3	9	13	35	23	83	3,79
Pernyataan 2	3	13	16	19	32	83	3,77
Pernyataan 3	7	11	13	18	34	83	3,73
Pernyataan 4	6	4	13	24	36	83	3,96
Pernyataan 5	4	1	23	24	31	83	3,92
Pernyataan 6	6	10	13	29	25	83	3,68
Pernyataan 7	16	25	12	15	15	83	3,48
Pernyataan 8	11	25	18	13	16	83	3,53
Pernyataan 9	1	2	17	42	21	83	4,00
Pernyataan 10	2	8	8	35	30	83	3,97

*Sumber: Data hasil kuesioner, 2022*

Dari tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa variabel kompetensi fisik menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari distribusi rata-rata tertinggi pada item pertanyaan ke-9 dengan nilai 4,00 dari total 83 orang responden. Terdapat 21 orang menjawab sangat setuju, 42 menjawab setuju, 17 menjawab ragu-ragu, 2 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan jawaban responden tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi fisik berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Hal ini terbukti dengan 21 responden menjawab sangat setuju dan 42 responden menjawab setuju.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.13 Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai**

Item Pernyataan	STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5	Jumlah	Rata- rata
Pernyataan 1	5	16	2	21	39	83	3,88
Pernyataan 2	4	13	9	23	34	83	3,79
Pernyataan 3	7	10	16	20	30	83	3,80
Pernyataan 4	4	14	16	14	35	83	3,74
Pernyataan 5	24	20	15	14	10	83	3,41
Pernyataan 6	6	5	11	41	20	83	3,77
Pernyataan 7	20	23	15	13	12	83	3,45
Pernyataan 8	4	1	15	22	41	83	4,14
Pernyataan 9	2	4	11	33	33	83	4,09
Pernyataan 10	1	6	12	40	24	83	3,96

*Sumber: Data hasil kuesioner, 2022*

Dari tabel 4.13 variabel kinerja pegawai, didapat hasil distribusi rata-rata terbesar pada item pernyataan ke-8 dengan nilai 4,14 dari 83 orang responden. Terdapat 41 orang menjawab sangat setuju, 22 menjawab setuju, 15 menjawab ragu-ragu, 1 menjawab tidak setuju dan 4 menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dapat terlihat dengan 41 responden menjawab sangat setuju dan 22 responden menjawab setuju

**4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis lakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.
2. Kompetensi fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.
3. Secara bersama-sama kompetensi intelektual dan fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan sebesar 68,9% dan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**5. DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.  
 Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.  
 Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management. United States America*: Pearson Education.
- Edison, Emron. Yohny anwar. Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior ( Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentot Imam Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfaeta.