JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 11982-11986
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

PENGARUH KOMPETENSI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TANJUNGKARANG PUSAT

Septa Aderia[1], Rina loliyana[2], Desmon[3], Andi Surya[4]
[1,2,3,4] Universitas Mitra Indonesia, Indonesia

Email: septaranau0@gmail.com

Check for updates OPEN ACCESS

DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3793

Sections Info

Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 31 October 2026

Keywords:
Competence
Work quality
Employee performance
Public service
District office

ABSTRACT

Objective: This study aims to examine the effect of competence and work quality on employee performance at the Tanjungkarang Pusat District Office, Bandar Lampung. Methods: The study used a quantitative approach involving 35 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. Results: Competence had a positive and significant effect on employee performance (t = 2.852; sig. = 0.008). Work quality did not have a statistically significant partial effect (t = 1.176; sig. = 0.248). Simultaneously, competence and work quality significantly affected employee performance (F = 6.484; sig. = 0.004). The R Square value was 0.288, indicating that the model explained 28.8% of the variation in employee performance. Novelty: The study provides evidence specific to the Tanjungkarang Pusat District Office and shows that the partial and simultaneous results differ.
Keywords: competence; work quality; employee performance; public service; district office

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat, Bandar Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 35 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 2,852 dan signifikansi 0,008. Kualitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 1,176 dan signifikansi 0,248. Secara simultan, kompetensi dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung 6,484 dan signifikansi 0,004. Nilai R Square sebesar 0,288 menunjukkan bahwa model menjelaskan 28,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan 71,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperlihatkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh parsial yang signifikan, sementara kualitas kerja tetap perlu dievaluasi dalam konteks organisasi dan pelayanan publik.

Kata kunci: *kompetensi; kualitas kerja; kinerja pegawai; pelayanan publik; kantor kecamatan*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan organisasi sektor publik karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas pemerintahan dan mutu pelayanan kepada masyarakat. Kantor kecamatan sebagai unit pelayanan publik membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, disiplin, dan bertanggung jawab. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang transparan dan akuntabel juga mendorong instansi pemerintah untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kompetensi merupakan bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan pegawai untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Pegawai yang memahami bidang kerja dan memiliki keterampilan yang sesuai diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Selain kompetensi, kualitas kerja juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan hasil pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, serta komitmen terhadap tugas.

Berdasarkan uraian dalam skripsi, observasi awal di Kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat menemukan beberapa tantangan, antara lain keterampilan dan pengetahuan pegawai yang belum merata, penyelesaian pekerjaan yang belum selalu tepat waktu, serta hasil kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional prosedur. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris untuk mengetahui hubungan kompetensi dan kualitas kerja dengan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Penelitian terdahulu yang dirangkum dalam skripsi menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian melaporkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja, sedangkan temuan mengenai kualitas kerja tidak selalu menunjukkan pengaruh signifikan. Perbedaan hasil ini menjadi alasan untuk menguji kembali kedua variabel pada konteks organisasi dan responden yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kompetensi dan kualitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi linear berganda menghasilkan konstanta 4,322, koefisien kompetensi 0,491, dan koefisien kualitas kerja 0,117. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 4,322 + 0,491X1 + 0,117X2 + e. Koefisien positif menunjukkan arah hubungan positif pada model, tetapi signifikansi masing-masing variabel ditentukan melalui uji t.

Variabel/pengujian	Koefisien atau statistik	Signifikansi	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	B = 0,491; t = 2,852	0,008	Positif dan signifikan
Kualitas kerja (X2)	B = 0,117; t = 1,176	0,248	Tidak signifikan
Uji simultan	F = 6,484	0,004	Signifikan secara simultan
Koefisien determinasi	R = 0,537; R^2 = 0,288; Adjusted R^2 = 0,244	—	R^2 menjelaskan 28,8% variasi kinerja

Tabel 1. Ringkasan hasil pengujian

Pada uji parsial, kompetensi memiliki nilai signifikansi 0,008, lebih kecil dari 0,05, dengan t hitung 2,852 yang lebih besar daripada t tabel 2,037. Hasil ini menunjukkan bahwa

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, kualitas kerja memiliki signifikansi 0,248, lebih besar dari 0,05, dan t hitung 1,176 lebih kecil daripada t tabel 2,037. Dengan demikian, pengaruh parsial kualitas kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.

Uji simultan menghasilkan F hitung 6,484 dengan signifikansi 0,004. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kompetensi dan kualitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,288 menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model menjelaskan 28,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan 71,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan menunjukkan pentingnya pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan pemahaman tugas dalam mendukung kinerja pegawai. Dalam lingkungan kecamatan, kompetensi dapat membantu pegawai memahami prosedur administrasi dan menjalankan pelayanan sesuai tanggung jawab. Hasil ini mendukung arah temuan penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi, termasuk penelitian Prayogi dan rekan-rekan (2019), yang melaporkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kualitas kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan dalam penelitian ini. Hasil tersebut tidak berarti kualitas kerja tidak penting, melainkan bahwa bukti dari sampel dan model yang digunakan belum menunjukkan pengaruh tersendiri yang signifikan pada taraf 5%. Penilaian kualitas kerja mungkin berkaitan dengan faktor lain, atau pengaruhnya dapat lebih tampak ketika dipertimbangkan bersama kompetensi. Oleh karena itu, instansi tetap perlu menjaga ketepatan waktu, kesesuaian hasil kerja dengan SOP, efektivitas, dan tanggung jawab pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan. Dengan kata lain, model yang memasukkan kompetensi dan kualitas kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai, walaupun salah satu variabel tidak signifikan pada pengujian parsial. Nilai R Square juga menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meneliti faktor lain, seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan saran untuk penelitian lanjutan, bukan hasil pengujian dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian terhadap 35 pegawai Kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat menghasilkan tiga kesimpulan. Pertama, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (B = 0,491; t = 2,852; sig. = 0,008). Kedua, kualitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (B = 0,117; t = 1,176; sig. = 0,248). Ketiga, kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F = 6,484; sig. = 0,004). Model memiliki nilai R Square 0,288, sehingga menjelaskan 28,8% variasi kinerja pegawai.

Secara praktis, kantor kecamatan disarankan terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan penguatan keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja. Evaluasi kualitas kerja, penerapan SOP, umpan balik, dan pengawasan juga tetap perlu dilakukan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan responden atau instansi yang lebih beragam serta menguji faktor lain yang berpotensi menjelaskan kinerja pegawai.

REFERENSI

Agustus, N., Yerisva, L., Sari, M. W., Pratiwi, N., Putra, U., & Yptk, I. (2024).

Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. *2*(3).

Buku Pedoman penyusunan SKRIPSI Universitas Mitra Indonesia

Djaali. 2020. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Fajri, C., & Amelya, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap. 5, 369–373.*

Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023). Volume 25 Issue 4 (2023) Pages 667-678 FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen dan Akuntansi ISSN : 1411-1713 (Print) 2528-150X (Online) Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. 25(4), 667–678.

Gangga anuraga . (2021). *03*(02), 327–334.

Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, W, Ricky dan Ronald J Ebert. 2020. Management, Erlangga, Jakarta.

Hidayat, A., Jaelani, J., & Sunarmi, S. (2024). Pengaruh dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap niat berpindah kerja pada karyawan milenial. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 332–347. https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.9592

Hidayat, A., Jaelani, J., & Sunarmi, S. (2024). Pengaruh dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap niat berpindah kerja pada karyawan milenial. OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen,4(3),332– https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.9592

Hidayat, Rahmat. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen 5(1): 16-23. Diakses pada 11 Desember 2021.

indra Marpaung, T. E. J. J. (2020). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan padangsidimpuan batunadua kota padangsidimpuan*. *8*(4), 545–550.

Junita, E., Zakiyyul, M., Rasyid, F., & Khosasih, R. (2023). *KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENGEMBANGAN KARIRPADA KARYAWAN PT . BRI*. *2*.

Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, L (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), 5(3), 163-170.

Nasution, A. F. (2023). Metode Penelitian Kualitatif.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, III (1), 60-74.

Rahmat, & Irfan, D. (2019). Rancang Bangun Media Pembelajaran Interaktif Komputer dan Jaringan Dasar di SMK. Jurnal Vokasional Teknik Elektronika.dan Informatika, 7 (1), 48-53.

Riani, D. (2023). Kompetensi karyawan: Analisis pengetahuan, keterampilan, nilai, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 8(1). https://doi.org/10.23969/oikos.v8i1.12655

Robbin & Judge. 2022. Perilaku Organisasi Edisi 19. Jakarta. Salemba Empai.

Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang (Vol. 3, Issue 4).

Sinambela. 2019. Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja). Jakarta: Bumi aksara. Sinambela and Sinambela, Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik Dan Praktik. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2021).

Siti lam' ah nasution. (2020). 16,623 > f. *Ecobisma*, 88–94. Sugiyono,

2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). 1(1), 1–14.

Wijayanto, A., Hubeis, H. M., Program, M., Manajemen, D., Pascasarjana, S., Manajemen, D., Manajemen, F. E., Studi, P., Profesional, M., Kecil, I., Pascasarjana, S., Doktor, P., Bisnis, M., Pascasarjana, S., Doktor, P., Bisnis, M., & Pascasarjana, S. (2018). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*. *6*(2), 81–87.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA