

The Influence of Competence, Organizational Commitment, and Work Facilities on Employee Performance at the Civil Service Police Unit Office, Kampar Regency

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar

Muhammad Ridho¹, Sehani^{*2}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

²Program Studi D3 Manajemen Perusahaan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of competence, organizational commitment, and work facilities on employee performance at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Kampar Regency. This research employed a quantitative method with a descriptive approach. The population consisted of all 33 Civil Servants (ASN) working at Satpol PP Kampar, and the sampling technique used was a census, meaning that the entire population was included as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results of the study indicate that: (1) Competence has a positive and significant effect on employee performance; (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; (3) Work facilities have a negative and significant effect on employee performance; (4) Simultaneously, competence, organizational commitment, and work facilities have a significant effect on employee performance. Improving competence and organizational commitment is crucial for enhancing employee performance, while the management of work facilities needs to be evaluated to ensure optimal utilization.

Keywords: Competence, Organizational Commitment, Work Facilities, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasional, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Satpol PP Kabupaten Kampar yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Fasilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) Secara simultan kompetensi, komitmen organisasional, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi dan komitmen organisasional sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, sementara pengelolaan fasilitas kerja perlu dievaluasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen Organisasional, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi menuntut organisasi pemerintah untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, berkomitmen, dan didukung fasilitas kerja yang memadai. SDM menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, termasuk pada lembaga pemerintahan daerah seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kampar. Satpol PP berperan penting dalam penegakan Peraturan Daerah (Perda), menjaga ketertiban umum, dan memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, kinerja pegawai Satpol PP harus optimal agar fungsi organisasi dapat berjalan dengan efektif. Namun, berbagai fenomena menunjukkan masih adanya kendala dalam kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar. Berdasarkan data pegawai, terdapat total 335 pegawai, terdiri dari 33 ASN dan 302 honorer pada tahun 2023.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi yang baik tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek-aspek sikap dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, sehingga menjadi persyaratan fundamental dalam mencapai kinerja yang berkualitas (Basri, H., & Umar, 2021). Menurut Sutrisno (2016), kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang dibangun melalui keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap kerja yang positif serta penerapan praktis dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2017), ada beberapa indikator utama yang menjadi penentu kompetensi seorang pegawai, yaitu keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, dan sikap.

Data menunjukkan masih banyak pegawai ASN yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Selain kompetensi, komitmen organisasional juga menjadi persoalan. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah pelanggaran Perda, namun tidak diimbangi dengan penyelesaian yang memadai. Selain rendahnya kompetensi dan komitmen, fasilitas kerja yang belum memadai juga memengaruhi pelaksanaan tugas lapangan. Data menunjukkan banyak fasilitas yang rusak dan jumlah yang tersedia jauh di bawah kebutuhan ideal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Data menunjukkan masih banyak pegawai ASN yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Menurut Moehariono (2014) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas. Data Satpol PP Kabupaten Kampar menunjukkan bahwa hingga tahun 2023 masih terdapat 46% pegawai ASN yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar, sehingga banyak pegawai belum memahami tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Rendahnya kompetensi ini dapat berdampak langsung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas penegakan Perda secara profesional.

Selain kompetensi, komitmen organisasional juga menjadi faktor penting. Tingginya jumlah pelanggaran Perda dari tahun 2019 hingga 2023 yang tidak diimbangi dengan penyelesaian yang optimal mengindikasikan rendahnya komitmen sebagian pegawai dalam menjalankan tugas. Komitmen yang rendah

berdampak pada kurangnya kesiapsiagaan, rendahnya kepedulian terhadap target organisasi, dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas lapangan.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya memiliki catatan kehadiran dan kinerja yang baik dengan menunjukkan kesetiaannya pada kebijakan perusahaan (Sehani & Lestyawan, 2024). Menurut Mardiyana et al. (2019) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017) adalah faktor logis (imbalan, keamanan kerja), faktor lingkungan (hubungan kerja, penghargaan), faktor harapan (peluang karir, promosi), faktor Ikatan emosional terhadap organisasi.

Faktor lainnya adalah fasilitas kerja. Menurut Asri et al., (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Moenir (2016) & Sofyandi (2018), faktor tersebut terdiri dari mesin dan peralatan, Prasarana, perlengkapan kantor, ruang kesehatan, bangunan, fasilitas sosial (toilet, musholla, area istirahat).

Data sarana dan prasarana Satpol PP menunjukkan minimnya peralatan yang tersedia dibandingkan jumlah ideal, seperti kendaraan operasional, alat pengamanan, dan perlengkapan patroli. Beberapa fasilitas juga mengalami kerusakan tanpa adanya perbaikan atau penambahan signifikan selama periode lima tahun. Kondisi ini menghambat kelancaran tugas penegakan Perda dan berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas lapangan.

Berdasarkan fenomena tersebut, melihat permasalahan kompetensi yang belum merata, komitmen organisasi yang masih rendah, serta fasilitas kerja yang belum ideal, penelitian mengenai pengaruh kompetensi, komitmen organisasional, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar menjadi penting dilakukan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam pengembangan SDM dan peningkatan efektivitas operasional Satpol PP.

METODE

Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar. Lokasi ini dipilih karena adanya fenomena terkait kompetensi, komitmen organisasional, dan fasilitas kerja yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data primer yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen, laporan, arsip instansi, buku, jurnal, atau literatur terkait.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Satpol PP Kabupaten Kampar berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yaitu menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel kompetensi, komitmen organisasional, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai, serta

observasi yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mendukung data kuesioner.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan tahapan uji kualitas data, yang terdiri dari uji validitas yaitu memastikan setiap item pertanyaan mengukur variabel yang tepat serta uji reliabilitas yaitu memastikan konsistensi instrumen penelitian menggunakan nilai Cronbach Alpha. Kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasional, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis terdiri dari uji t (Parsial), yaitu melihat pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y, uji F (simultan), yaitu menilai pengaruh semua variabel secara bersama-sama, uji koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji coba pertanyaan atau pernyataan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan peneliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	Pernyataan 1	0,768	0,3440	Valid
	Pernyataan 2	0,690	0,3440	Valid
	Pernyataan 3	0,722	0,3440	Valid
	Pernyataan 4	0,809	0,3440	Valid
	Pernyataan 5	0,814	0,3440	Valid
	Pernyataan 6	0,567	0,3440	Valid
	Pernyataan 7	0,778	0,3440	Valid
	Pernyataan 8	0,821	0,3440	Valid
	Pernyataan 9	0,852	0,3440	Valid
	Pernyataan 10	0,581	0,3440	Valid
Komitmen Organisasional (X ₂)	Pernyataan 1	0,578	0,3440	Valid
	Pernyataan 2	0,757	0,3440	Valid
	Pernyataan 3	0,698	0,3440	Valid
	Pernyataan 4	0,835	0,3440	Valid
	Pernyataan 5	0,681	0,3440	Valid
	Pernyataan 6	0,578	0,3440	Valid
	Pernyataan 7	0,693	0,3440	Valid
	Pernyataan 8	0,633	0,3440	Valid
	Pernyataan 9	0,706	0,3440	Valid
	Pernyataan 10	0,665	0,3440	Valid
Fasilitas Kerja (X ₃)	Pernyataan 1	0,650	0,3440	Valid
	Pernyataan 2	0,374	0,3440	Valid
	Pernyataan 3	0,634	0,3440	Valid
	Pernyataan 4	0,718	0,3440	Valid

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Pernyataan 5	0,755	0,3440	Valid
	Pernyataan 6	0,698	0,3440	Valid
	Pernyataan 7	0,776	0,3440	Valid
	Pernyataan 8	0,786	0,3440	Valid
	Pernyataan 9	0,536	0,3440	Valid
	Pernyataan 10	0,574	0,3440	Valid
	Pernyataan 1	0,777	0,3440	Valid
	Pernyataan 2	0,906	0,3440	Valid
	Pernyataan 3	0,720	0,3440	Valid
	Pernyataan 4	0,541	0,3440	Valid
	Pernyataan 5	0,463	0,3440	Valid
	Pernyataan 6	0,779	0,3440	Valid
	Pernyataan 7	0,852	0,3440	Valid
	Pernyataan 8	0,807	0,3440	Valid
	Pernyataan 9	0,770	0,3440	Valid
	Pernyataan 10	0,713	0,3440	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, maka dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid atau mampu mengukur fenomena yang diteliti, dengan hasil untuk setiap pernyataan kuesioner per variabel dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3440. Ini menunjukkan bahwa data tersebut telah memenuhi asumsi uji validitas dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang dipakai pada penelitian ini adalah Cronbach's Alpha yakni metode menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kuisisioner dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Kompetensi(X1)	0,907	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X2)	0,872	Reliabel
3	Fasilitas Kerja (X3)	0,844	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,904	

Sumber: Data Olahan 2025

Dari semua hasil pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner yang diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60. Maka dari semua variabel tersebut tersebut dinyatakan valid.

Uji Normalitas

Cara untuk menguji normalitas dengan pendekatan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya > 0,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	,00000000	.00000000
	3,13744753	3.10702368
Most Extreme Differences	,082	.089
	,068	.089
	-,082	-.076
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan 2025

Dari hasil olahan data diatas dapat diketahui bahwa nilai Asympotic Significant (2-tailed) 0,200 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikoloniritas ditujukan untuk mengetahui apakah terjadi hubunganyang kuat antar variabel *independen* atau variabel bebas, untuk melihat terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat dari kriterianya, yaitu nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF <10. Berikut hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,173	8,327		,261	,796		
	Kompetensi	,277	,096	,360	2,877	,007	,976	1,025
	Komitmen	,857	,157	,693	5,449	,000	,945	1,058
	Organisasional							
	Fasilitas Kerja	-,191	,091	-,265	-2,094	,045	,954	1,048

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Kompetensi (X1) adalah 0,976 , Komitmen Organisasional (X2) adalah 0,945 dan Fasilitas Kerja (X3) adalah 0,954. Semua variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10. Selanjutnya nilai VIF variabel Kompetensi (X1) adalah 1,025 , Komitmen Organisasional (X2) adalah 1,058 dan Fasilitas Kerja (X3) adalah 1,048. Semua memiliki nilai VIF< 10. Maka hasil data pada model regresi yang ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas biasanya ditunjukkan oleh koefisien regresi dari setiap variabel bebas terhadap nilai absolut residu. Jika nilai Sig > 0,05, maka model dapat dianggap tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,112	4,563		,901	,375
Kompetensi	-,023	,053	-,082	-,441	,663
Komitmen Organisasional	-,033	,086	-,073	-,385	,703
Fasilitas Kerja	,021	,050	,078	,415	,681

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai sig variabel Kompetensi (X1) 0,663, Komitmen Organisasional (X2) 0,703 dan Fasilitas Kerja (X3) 0,681. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05.

Uji Autokorelasi

Durbin Watson digunakan dalam penelitian untuk menguji keberadaan autokorelasi dengan menggunakan rumus jika angka D-W di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,746 ^a	,556	,510	3,29574	1,498

Sumber: Data Olahan 2025

Pada tabel diatas model output summary terdapat nilai Durbin-watson sebesar 1.498. Hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai Durbin-watson yang dihasilkan berada diantara -2 sampai 2 maka dalam regresi tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Adapun hasil uji yang dilakukan dapat ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,173	8,327		,261	,796
Kompetensi	,277	,096	,360	2,877	,007
Komitmen Organisasional	,857	,157	,693	5,449	,000
Fasilitas Kerja	-,191	,091	-,265	-2,094	,045

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,173 + 0,277X_1 + 0,857X_2 - 0,191X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y) secara parsial. Dari persamaan tersebut, maka diketahui bahwa Nilai konstanta (a) sebesar 2,173, artinya jika Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Fasilitas Kerja diasumsikan nol (0), maka Kinerja akan bernilai 2,173. Artinya, tanpa adanya Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Fasilitas Kerja, Kinerja diprediksi akan rendah dan bahkan bernilai negatif.

Nilai koefisien regresi 0,277 pada kompetensi, menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,277.

Nilai koefisien regresi 0,857 pada komitmen organisasional, menyatakan bahwa jika variabel Komitmen Organisasional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,857.

Nilai koefisien regresi -0,191 pada fasilitas kerja, menyatakan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja pegawai akan meningkat sebesar -0,191. Namun, karena nilai signifikansi untuk Fasilitas Kerja adalah -0,191 ($> 0,05$), maka pengaruhnya tidak signifikan. Jadi, meskipun ada sedikit peningkatan kinerja dengan peningkatan fasilitas kerja, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.

Standar error (e) adalah variabel acak yang mencakup semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,173	8,327		,261	,796
Kompetensi	,277	,096	,360	2,877	,007
Komitmen Organisasional	,857	,157	,693	5,449	,000
Fasilitas Kerja	-,191	,091	-,265	-2,094	,045

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat disimpulkan bahwa diketahui kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis, variabel Kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,877, yang lebih besar dari t tabel 2,04523, serta nilai signifikansi 0,007. Karena t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja (Y) Berdasarkan hasil analisis, variabel Komitmen Organisasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,449, yang lebih besar dari t tabel 2,04523, serta nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung $> t$ tabel dan

nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki dampak positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Berdasarkan hasil analisis, variabel Fasilitas Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $-2,094$, yang lebih kecil dari t tabel $2,04523$, serta nilai signifikansi $0,031$. Karena t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Ini menegaskan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Meskipun Fasilitas Kerja penting untuk mendukung produktivitas kerja, hasil ini menunjukkan Fasilitas Kerja saja belum cukup meningkatkan Kinerja Pegawai secara langsung. Artinya semakin bagus fasilitas yang diberikan motivasi kerja pegawai malah semakin rendah.

Dengan demikian, dari tiga variabel independen yang diuji, Variabel Kompetensi dan Komitmen Organisasional yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Fasilitas Kerja berpengaruh negatif signifikan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394,884	3	131,628	12,118	,000 ^b
	Residual	314,994	29	10,862		
	Total	709,879	32			

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung adalah $12,118$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Nilai F tabel yang diperoleh dari statistik F tabel adalah $2,93$.

Karena F hitung ($12,118$) lebih besar dari F tabel ($2,93$) dan nilai signifikansi ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, Kompetensi (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,510	3,29574

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R sebesar $0,746$ atau $74,6\%$ menunjukkan adanya hubungan antara Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar. Nilai R Square sebesar $0,556$ atau $55,6\%$ mengindikasikan bahwa Kompetensi (X_1),

Komitmen Organisasional (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar. Sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,277. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan teori Moeheriono (2014) yang menegaskan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, berkontribusi langsung terhadap capaian kinerja yang lebih optimal. Secara substantif, kompetensi berperan sebagai modal utama bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas penegakan peraturan daerah yang menuntut ketepatan tindakan, pemahaman prosedural, serta kemampuan pengambilan keputusan di lapangan.

Kondisi ini relevan dengan fenomena empiris yang ditemukan pada Satpol PP Kabupaten Kampar, di mana masih terdapat pegawai ASN yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan secara memadai. Kekurangan tersebut berimplikasi pada keterbatasan pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai atribut individu, tetapi juga sebagai faktor strategis organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja aparatur pemerintah.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa investasi organisasi pada pengembangan kompetensi, melalui pelatihan teknis maupun penguatan sikap profesional, merupakan langkah yang relevan untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Spencer dalam Moeheriono (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Marwansyah (2016) yang menekankan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,857. Artinya, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan

bahwa keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi terhadap organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kinerja.

Secara konseptual, pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta kesediaan untuk menyelesaikan tugas meskipun menghadapi keterbatasan sarana dan tekanan kerja. Dalam konteks Satpol PP Kabupaten Kampar, komitmen organisasional menjadi faktor penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan, ketegasan, dan konsistensi dalam penegakan ketertiban umum.

Hasil penelitian ini juga dapat menjelaskan fenomena masih tingginya pelanggaran Perda yang belum tertangani secara optimal. Rendahnya komitmen sebagian pegawai berpotensi menurunkan intensitas dan kualitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasional melalui penguatan nilai-nilai organisasi, kepemimpinan yang inspiratif, serta sistem penghargaan yang adil menjadi aspek strategis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Eddy M. Sutanto & Athalia Ratna (2015) serta Adhie Fasha Nurhadian (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Joko et al. (2019) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja SDM dan berdampak pada keberhasilan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $-0,191$. Hal ini berarti bahwa meskipun fasilitas kerja ditingkatkan, tidak secara langsung berdampak positif pada kinerja pegawai. Artinya semakin bagus dan nyaman fasilitas yang diberikan motivasi kerja pegawai malah semakin rendah. Temuan ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ketersediaan fasilitas dengan pemanfaatan yang optimal oleh pegawai. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa peningkatan fasilitas kerja tidak secara otomatis diikuti oleh peningkatan kinerja, bahkan dalam konteks tertentu justru berkorelasi terbalik.

Hasil ini dapat dipahami dengan mempertimbangkan kondisi faktual di lapangan. Fasilitas kerja yang tersedia di Satpol PP Kabupaten Kampar masih terbatas, sebagian mengalami kerusakan, dan belum dikelola secara optimal. Selain itu, adanya fasilitas yang tidak sesuai dengan kebutuhan operasional atau kurang dimanfaatkan secara efektif berpotensi menimbulkan ketergantungan, penurunan inisiatif, atau bahkan menurunkan motivasi kerja pegawai.

Dengan demikian, fasilitas kerja bukan semata-mata persoalan ketersediaan, tetapi juga menyangkut aspek pengelolaan, kesesuaian dengan kebutuhan tugas, serta budaya kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa fasilitas kerja hanya akan berdampak positif terhadap kinerja apabila diiringi dengan sistem pengelolaan yang baik dan komitmen pegawai dalam memanfaatkannya secara produktif.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Rintama Sitompul (2018) dan Adhie Fasha Nurhadian (2019) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Namun, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya (Yessica Nathania, 2018) yang menyatakan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja sangat rendah (hanya 3,6%). Perbedaan ini bisa terjadi karena kondisi lapangan Satpol PP Kabupaten Kampar yang memang kekurangan sarana prasarana dan belum terkelola dengan baik.

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasional, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $12,118 > F \text{ tabel } 2,93$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R sebesar 0,746 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R Square sebesar 0,556 mengindikasikan bahwa 55,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisanya 44,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Hasil ini mendukung penelitian Adinda Pratiwi dkk. (2022) yang menegaskan bahwa fasilitas, kompetensi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Kampar tidak hanya dipengaruhi kompetensi individu dan komitmen terhadap organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana fasilitas kerja dikelola secara efektif.

PENUTUP

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas, keterikatan emosional, dan kesediaan berkontribusi pada organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Fasilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin bagus atau nyaman fasilitas yang diberikan motivasi kerja pegawai malah semakin rendah. Kompetensi, komitmen organisasional, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruh paling dominan berasal dari komitmen organisasional.

Secara praktis, hasil ini mengimplikasikan bahwa organisasi perlu memprioritaskan penguatan kompetensi dan komitmen organisasional sebagai faktor utama, serta melakukan evaluasi menyeluruh terhadap pengelolaan fasilitas kerja agar benar-benar mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

REFERENSI

Afandi, P (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (1st ed.). Deepublish

- Agustari, n. K. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada cv. Holyshine di giany* (doctoral dissertation, universitas mahasaraswati denpasar).
- Ahmadi, S. P. I. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*: Bintang Pustaka. Bintang Pustaka Madani.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar*. *Journal of Management*, 2(1)
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management*, Eleventh Edition. PrenticeHall, Inc.
- Dewi, H. S., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). *Pengaruh Teamwork dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri*. *Akuntansi*, 1(3), 31-50.
- Edison, Anwar dan Komariyah 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. 2015. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fauzi, dan Irviani, Rita, 2018, *Pengantar Manajmen, ANDI*, Yogyakarta. Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1), 98.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung*. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Joko, S., Handayani, R., & Putra, D. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 210–219.
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lukiwana, & Tualaka, D. S. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta*. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2), 33–45
- Mardiana R.Y & Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi, Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*.
- Marliana Budhiningtias Winanti, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Majalah Ilmiah Manajemen Informatika, Universitas Komputer Indonesia*, h. 250, t.d
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). *Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*

- Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127-137.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Munda, A. (2019). *pemenuhan fasilitas pembinaan narapidana di lembaga masyarakatan sukamiskin (kajian standard minimum rules for treatment of prisoners) (doctoral dissertation, uajy)*.
- Nathania, Y. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya*. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 89–97.
- Nurhadian, A. F. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 45–56.
- Pratiwi, A., Nugroho, A., & Lestari, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Fasilitas, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 55–67.
- Pribadi, B. A. (2016). *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*. Kencana
- Rifa'i, A. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi, Kabupaten Sukabumi*. *Jurnal: Ekomedia ISSN 2252-8369; STEI PASIM*, Vol.08, No.01.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*, Edition.15. Pearson Education. New Jersey.
- Sabila, A. V., Munir, M., & Mahaputra, A. P. (2023). *Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wates. Masalah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 117-131.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sehani, & Lestyawan, F. (2024). *The Influence of Ability , Commitment and Work Environment on Employee Performance at Palm Oil Factory I PT . Abdi Budi Mulia South Labuhan Batu Regency, North Sumatra*. *Al-Manar Journal of Public Administration and Management*, 1(1), 35–49. <https://journal.al-manarpublisher.com/index.php/AJPAM/article/download/42/38>
- Shalah ash-shawi & Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta: darul haq, 2011, h. 37-38
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Siswanto, H.B, 2019, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sitompul, R. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 77–85.
- Sutrisno, E., 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 123–134.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta Supomo. R, 2018, *Pengantar Manajemen*, Cetakan I, Yrama Widya, Bandung.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni, 2018, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Keenam, Alfabeta, Bandung
- Undang-Undang Nomor 22, 1999, *Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertipan Umum Serta Ketentraman Masyarakat*, Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 32, 2004, *Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum Serta Ketentraman Masyarakat*, Pemerintahan Daerah.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.