	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i>  <b>(HOMBIS)</b>  <a href="https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS">https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS</a></p>	<p><i>Vol. 5 No. 1</i>  (2026)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

## PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU

<sup>1)</sup>Desi Amidasti, <sup>2)</sup>Aris Triyono

<sup>1)2)</sup>Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri

Coessponding Author: [desiamidasti16@gmail.com](mailto:desiamidasti16@gmail.com)

DOI: 10.26753/hombis.v5i1.2107

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri hulu. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel 40 orang pegawai serta cara pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Jenis data kuantitatif, sumber data primer, Teknik pengumpulan data, Wawancara, Kuesioner, Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis Regresi Linier berganda dengan menggunakan software *IBM SPSS 21*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri hulu. fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri hulu. Kompetensi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri hulu.

Kata Kunci : Kompetensi, fasilitas, kinerja pegawai

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of competence on employee performance at the Library Service of Indragiri Hulu Regency. It uses a quantitative research method with a sample of 40 employees, and the sampling technique applied is simple random sampling. The type of data is quantitative, with primary data sources. Data collection techniques include interviews and questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS 21 software. The results of the study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance at the Library Service of Indragiri Hulu Regency. Facilities also have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, competence and facilities simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Library Service of Indragiri Hulu Regency.*

*Keywords: Competence, facilities, employee performance*

**Pendahuluan:**

Pendidikan dan kebutuhan informasi sudah menjadi kebutuhan pokok ditengah masyarakat. Masyarakat membutuhkan sarana untuk mengakses informasi dan menambah pengetahuan. Salah satu sarana yang dibutuhkan adalah perpustakaan. Perpustakaan sebagai pusat informasi dan masyarakat yang membutuhkan informasi ibarat dua sisi uang yang saling berhubungan yang tak dapat dipisahkan. Hal menunjukkan adanya hubungan bahwa perpustakaan memberikan layanan sedangkan masyarakat memahami pentingnya informasi dalam keseharian. Untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi, pemerintah menyediakan perpustakaan umum yang dapat diakses seluruh lapisan masyarakat. Perpustakaan umum

seringkali diibaratkan sebagai universitas rakyat atau universitas masyarakat. Perpustakaan umum melayani kebutuhan seluruh lapisan masyarakat. Hal tersebut tercantum dalam UU No 43 Tahun 2007 Pasal 4 tentang perpustakaan yang menyatakan bahwa perpustakaan bertujuan memberikan layanan kepada pemustaka, meningkatkan kegemaran membaca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Layanan dikatakan berhasil apabila perpustakaan tersebut mempunyai banyak pengunjung dan pemakai yang memanfaatkan fasilitas dan sumber-sumber yang disediakan. Berikut ini data tentang pengunjung pustaka yang ada pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel. 1**  
**Data pengunjung pustaka pada Dinas Perpustakaan**  
**Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2017-2024**

No	Tahun	Terget Capaian / (Orang)	Realisasi Capaian / (Orang)	Persentase
1	2017	43.681	67.642	155 %
2	2018	43.681	43.681	100 %
3	2019	44.700	42.748	96 %
4	2020	44.750	46.454	104 %
5	2021	44.800	19.161	43 %
6	2022	45.000	35.950	80%
7	2023	45.450	39.169	86 %
8	2024	45.735	42.705	93 %

Sumber : Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun 2025

Tabel 1. diatas menunjukkan data pengunjung pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu setiap tahunnya mengalami peningkatan dan penurunan, dimana peningkatan pengunjung pustaka tertinggi terjadi pada tahun 2017 dengan target capaian 43.681 orang, dan realisasi capaian sebesar 67.642 orang, dengan persentase 155%, dan penurunan terjadi

pada tahun 2021 dengan target capaian 44.800 orang, dan realisasi capaian sebesar 19.161, dengan persentase 43%. Fenomena data ini menunjukkan kinerja pegawai perpustakaan di duga belum maksimal dalam pencapaian kinerjanya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut menurut Prawirosento dalam Sutrisno

	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i>  <b>(HOMBIS)</b>  <a href="https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS">https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS</a></p>	<p><i>Vol. 5 No. 1</i>  (2026)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

(2016:9) adalah : (1) Efektifitas dan efesiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84), (1) Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. (2) System Faktor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti membatasi variabel penelitian yaitu kompetensi dan fasilitas atau sarana dan prasarana. Kompetensi pegawai yang ada, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian: bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018); Makiah dan Lilis Suryani (2024) Dan Penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian: bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu oleh Dilla puji salfano *et all* (2023); Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018), Zaqiyah Nur Afifah *et all* (2024). Selain dari kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, fasilitas kerja juga menjadi faktor dalam kelancaran dalam bekerja. Fasilitas memberikan kontribusi yang cukup besar dalam proses pelayanan di perpustakaan. Dengan fasilitas yang memadai maka akan mendukung pelayanan perpustakaan yang baik juga, karena fasilitas merupakan aset perpustakaan yang berharga.

Penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian: bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu oleh Orgenes pelasulaet all (2024), Saharuddin Sinaga(2024). Dan Penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian: bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu oleh Ellita dwi Jayanti *et all* (2024), Anisa Gustru yani (2023).

Berdasarkan fenomena dan gap riset tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang : "Pengaruh Kompetensi dan

Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu". Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Rerung ( 2019: 54) mengatakan bahwa kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan merupakan bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Sedangkan menurut Adhari (2020: 77) kinerja merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017: 67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84)

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator-indikator kinerja pegawai:  
(Mangkunegara 2017: 75)

	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i>  <b>(HOMBIS)</b>  <a href="https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS">https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS</a></p>	<p><i>Vol. 5 No. 1</i>  (2026)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)
2. Kuantitas Kerja, (*Quantity of work*)
3. Pelaksanaan Tugas, (*Implemen-tation of tasks*)
4. Tanggung Jawab. (*Responsibility*)

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2018:271). Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. (Marwansyah 2016:36). Kompetensi adalah sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. (Sudarmanto 2018:49). Kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. (Achmad S 2016:106). Kompetensi adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna. (Hersey and Blanchard. 2017:128). Kompetensi merupakan suatu hasil yang menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. (Mulyadi. 2016:120).

Faktor yang mempengaruhi kompetensi terdiri dari : (Wibowo 2018:283–286)

- a. Keyakinan dan nilai-nilai,
- b. Keterampilan,
- c. Karakteristik kepribadian
- d. Motivasi,
- e. Pengalaman,

Indikator-indikator dalam Kompetensi : (Sutrisno 2016:124)

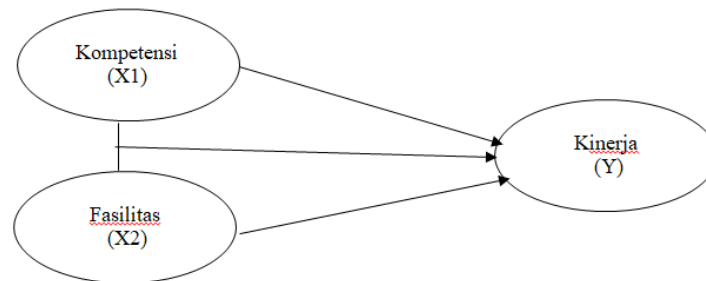
1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*)

Fasilitas adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik. (Koyong, 2017:11). Fasilitas yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. (Nitiseminto 2017:123). Fasilitas kantor adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi Kualitas pelayanan dan pencapaian produktivitas kerja. (Siagian 2016:130). Fasilitas adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti 2018:172). Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen. (Rivai 2018:315)

Indikator-indikator dalam fasilitas kantor : (Sofyan 2018:30)

1. Mesin dan peralatan (*Machines and equipment*)
2. Prasarana (*Infrastructure*)
3. Perlengkapan kantor (*Office supplies*)
4. Peralatan inventaris (*Inventory equipment*)
5. Tanah dan bangunan (*Land and buildings*)
6. Alat transportasi (*Transportation equipment*)

Kerangka Penelitian :



**Gambar 1. Kerangka penelitian.**

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
 H2 : Diduga Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
 H3 : Diduga Kompetensi dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Metode.**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan. (Sugiyono 2016:1) dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Sampel 40 orang pegawai, cara pengambilan sampel secara

acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Jenis dan sumber data, Jenis data kuantitatif, sumber data primer.; Teknik pengumpulan data, Wawancara, Kuesioner,; Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistika dengan menggunakan software IBM SPSS 21.; Uji kelayakan model (F) Analisis Regresi Linier berganda.; Koefisien Korelasi Berganda (R).; Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).; Uji Hipotesis (Uji T).

**Hasil dan Pembahasan.**

**A. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan data pendukung yang ada pada bagian awal kuisoner. Pada bagian tersebut, responden di data berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang Pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut hasil pendataan data responden dalam bentuk table dibawah ini:

**1. Jenis Kelamin**

**Tabel 2. Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	18 orang	45 %
2	Perempuan	22 orang	55 %
	Total	40 orang	100 %

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 18 Orang atau 45 %, sedangkan yang berjenis

kelamin perempuan ada 22 orang atau 55 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas perempuan.

## 2. Usia

**Tabel 3. Responden berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	%
1	26- 30 Tahun	2 Orang	5 %
2	31-35 Tahun	2 Orang	5 %
3	36 – 40 Tahun	8 Orang	20 %
4	41 – 45 Tahun	16 Orang	40 %
5	46 – 50 Tahun	5 Orang	13 %
6	51- 55 Tahun	6 Orang	15 %
7	> 55 Tahun	1 Orang	3 %
	TOTAL	40 Orang	100%

Sumber: data diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyebaran usia yang bervariasi seperti yang terlihat pada table usia yang paling banyak adalah yang berusia 41-45 tahun dengan jumlah 16 orang atau 40 %, kemudian usia terbanyak kedua adalah usia 36-40 tahun atau 20 % selanjutnya di ikuti usia 51-55 Tahun sebanyak 6

orang atau 15 %, untuk usia 46 – 50 sebanyak 5 orang atau 13 % dan untuk usia 31-35 sebanyak 2 orang atau 5 % dan Usia 26-30 tahun sebanyak 2 orang atau 5 % dan usia 55 tahun sebanyak 1 orang atau 3 %. Rata-rata usia pegawai Dinas Perpustakaan 36-45 tahun, munjukan dalam kondisi usia yang masih produktif.

## 3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	%
1	SMA	16	40 %
2	DIPLOMA	4	1 %
3	SARJANA	18	45 %
4	MAGISTER	2	5 %
	TOTAL	40 Orang	100 %

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan Pendidikan adalah tingkat SMA sebanyak 16 orang atau 40 %, diploma sebanyak 4 orang atau

1 %, Sarjana 18 Orang atau 45 % dan Magister sebanyak 2 orang atau 5 %. Cukup bagus kompetensi pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu.

#### 4. Masa Kerja

**Tabel 5. Responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	%
1	1-5 Tahun	7 Orang	18 %
2	6- 10 Tahun	17 Orang	43 %
3	11 – 20 Tahun	14 Orang	35 %
4	➤ 20 Tahun	2 Orang	5 %
	Total	40 orang	100 %

Sumber data diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masa kerja pegawai paling banyak adalah pada 6-10 Tahun dengan jumlah 17 Orang atau 43 %, diikuti dengan masa kerja 11-20 Tahun sebanyak 14 Orang atau 35 % dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 7 orang atau 18 % dan masa kerja > 20 Tahun sebanyak 2 Orang atau 5 %. Masa kerja pegawai rata-rata sudah bekerja di atas 5 tahun, hal ini menunjukkan sudah berpengalaman untuk dapat menunjang kinerja Dinas Perpustakaan.

#### 5. Deskriptif Statistik

##### 1. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi suatu variable independent dan variable dependen maupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-smirnov disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel.6 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompetensi	Fasilitas	Kinerja Pegawai
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	69.38	73.95	47.05
	Std. Deviation	7.928	7.207	4.961
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.138	.224
	Positive	.169	.089	.224
	Negative	-.181	-.138	-.094
Test Statistic		.181	.138	.224
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>	.053 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal yang artinya model regresi layak dipakai.

###### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh nilai tolerance dan VIF pada tabel berikut:

**Tabel. 7 Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.420	7.115		2.589	.014		
	Fasilitas	.490	.087	.712	5.644	.000	.911	1.097
	Kompetensi	-.110	.079	-.175	-1.390	.173	.911	1.097

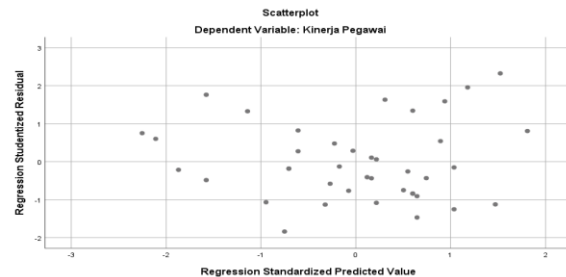
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas bahwa variable Fasilitas (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,097 dan nilai tolerance sebesar 0,911. Variable kompetensi memiliki nilai VIF sebesar 0,911 dan nilai tolerance sebesar 0,911.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel.8 Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini

**2. Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji Validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur apa yang ingin diukur, sehingga hasil penelitian dapat diterima dan dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan, sedangkan uji Reliabilitas penting digunakan untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dan konsisten, sehingga penelitian dapat dipercaya. Berikut hasil pengujian validitas dan reabilitas variabel kompetensi

**Tabel 9. Hasil Pengujian validitas variabel kinerja pegawai**

No	<i>Corrected item-total correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,631	0,2638	Valid
2	0,699	0,2638	Valid
3	0,710	0,2638	Valid
4	0,589	0,2638	Valid
5	0,793	0,2638	Valid
6	0,672	0,2638	Valid
7	0,632	0,2638	Valid
8	0,698	0,2638	Valid
9	0,714	0,2638	Valid
10	0,589	0,2638	Valid
11	0,793	0,2638	Valid
12	0,661	0,2638	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variable kinerja pegawai memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa konsep yang dipakai dalam mengukur

variable kinerja yang digunakan pada penelitian ini sudah valid sesuai dengan hasil pengujian validitas.

**Tabel. 10 Hasil pengujian validitas variable Kompetensi**

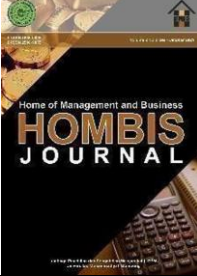
No	<i>Corrected item-total correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,562	0,2638	Valid
2	0,729	0,2638	Valid
3	0,454	0,2638	Valid
4	0,556	0,2638	Valid
5	0,840	0,2638	Valid
6	0,748	0,2638	Valid
7	0,562	0,2638	Valid
8	0,728	0,2638	Valid
9	0,446	0,2638	Valid
10	0,551	0,2638	Valid
11	0,834	0,2638	Valid
12	0,748	0,2638	Valid
13	0,562	0,2638	Valid
14	0,725	0,2638	Valid
15	0,449	0,2638	Valid
16	0,550	0,2638	Valid
17	0,734	0,2638	Valid
18	0,748	0,2638	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variable kompetensi memiliki r hitung lebih besar daripada r table, maka dapat disimpulkan bahwa konsep yang dipakai dalam

mengukur variable kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid sesuai dengan hasil pengujian validas

**Table 11. Hasil pengujian validitas variable Fasilitas**

No	<i>Corrected item-total correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,562	0,2638	Valid
2	0,629	0,2638	Valid
3	0,544	0,2638	Valid
4	0,520	0,2638	Valid
5	0,740	0,2638	Valid
6	0,948	0,2638	Valid

	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i>  <b>(HOMBIS)</b>  <a href="https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS">https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS</a></p>	<p><i>Vol. 5 No. 1</i>  <i>(2026)</i></p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

No	Corrected item-total correlation	r tabel	Keterangan
7	0,562	0,2638	Valid
8	0,829	0,2638	Valid
9	0,644	0,2638	Valid
10	0,553	0,2638	Valid
11	0,840	0,2638	Valid
12	0,746	0,2638	Valid
13	0,642	0,2638	Valid
14	0,729	0,2638	Valid
15	0,444	0,2638	Valid
16	0,550	0,2638	Valid
17	0,840	0,2638	Valid
18	0,748	0,2638	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel fasilitas memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa konsep yang dipakai dalam mengukur

variabel fasilitas yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid sesuai dengan hasil pengujian validitas

**Tabel.12 Hasil pengujian Reabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,885	Reabilitas
Kompetensi (X1)	0,857	Reabilitas
Fasilitas (X2)	0,909	Reabilitas

Dari table diatas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variable yang digunakan dalam penelitian ini, dimana semua variable memiliki nilai Cronbach'Alpha diatas 0,60. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki Cronbach Alpha sebesar 0,885, variable

Kompetensi (X1) memiliki Cronbach Alpha sebesar 0,857 dan Fasilitas (X3) memiliki Cronbach Alpha sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini untuk semua variable reliabel.

**B. Koefisien Korelasi berganda dan Koefisien determinasi**

**Tabel.13 Analisis Koefisien Korelasi berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 <sup>a</sup>	.463	.434	3.731	1.432

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Tabel.14 Koefisien Korelasi berganda**

Koefisien Korelasi ( R )	Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,0	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 10, diatas dapat dilihat hasil koefisien korelasi (R) yaitu : 0,681 atau 68,1 %, artinya terjadi hubungan yang kuat

antara variabel kompetensi dan fasilitas terhadap kinerja pegawai.

**Tabel.15 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 <sup>a</sup>	.463	.434	3.731	1.432

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,463 atau 46,3% Artinya pengaruh variable kompetensi dan fasilitas secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 46,3 %, sedangkan sisanya sebesar 53.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**C. Uji kelayakan Model (Uji F )**

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan. Adapun perhitungan uji hipotesis menggunakan program SPSS dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel.16 Uji F Variabel bebas dengan Variabel Terikat**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.795	2	222.398	15.975	.000 <sup>b</sup>
	Residual	515.105	37	13.922		
	Total	959.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Fasilitas

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai sig < 0,05, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai sig >0,05, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan 0,000 artinya nilai signifikan 0,000 <0,05 maka secara simultan kompetensi dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### D. Uji T

**Tabel 17. Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.655	7.573		2.463	.019		
	Kompetensi	.411	.087	.639	4.716	.000	.891	1.122
	Fasilitas	.025	.096	.036	3.263	.004	.891	1.122

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai sig < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai sig >0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

pegawai.

2. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja

	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i>  <b>(HOMBIS)</b>  <a href="https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS">https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS</a></p>	<p><i>Vol. 5 No. 1</i>  (2026)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

pegawai.

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan kompetensi 0,004 artinya nilai signifikan 0,004 <0,05 maka fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

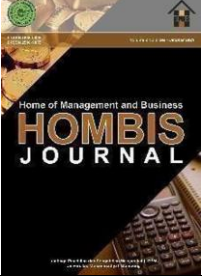
### **H1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian yang sudah dilakukan dalam menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Bandung) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung; Makiah dan Lilis Suryani(2024) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong yang Hasil penelitian kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong. Adapun hasil penelitian yang tidak sejalan yaitu oleh Dilla puji salfano et all (2023) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang BRI kota Bekasi yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Nurlindah dan abdul Rahman Rahim (2018) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas perindustrian Provinsi Sulawesi selatan yang hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. kompetensi berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga dilakukan oleh Zaqiyah Nur Afifah dan supardi, Agus Dharmanto (2024) dengan Judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada kantor kecamatan tambun utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **H2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya fasilitas memberikan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang mendukung oleh Orgenes pelasula *et all* (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kabupaten Maluku Tengah Dengan hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,513. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin Sinaga *et all* (2024) dengan judul penelitian pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Usu press medan dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja pegawai USU press Medan. Penelitian yang tidak sejalan yaitu oleh Ellita dwi Jayanti dan Dewi Urip Wahyuni, (2024) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT Chrobinson Global Forwarding Indonesia) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu penelitian juga dilakukan oleh Anisa Gustrini, (2023) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan Fasilitas kerja

	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i>  <b>(HOMBIS)</b>  <a href="https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS">https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS</a></p>	<p><i>Vol. 5 No. 1</i>  (2026)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

terhadap kinerja karyawan pada BANK Syariah Indonesia KCP Muara Bulian dengan hasil Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### H3. Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Muhammad Amali Zikril, (2025) dengan Judul “Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaiaandaerah Provinsi Sumatera Utara” dengan hasil penelitian bahwa Kompetensi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara., Firman *et all* (2023) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. Dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh secara simultan antara Fasilitas dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan:

Kompetensi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu.

#### Saran :

Di sarankan untuk Dinas perpustakaan supaya lebih meningkatkan koptensi pegawai nya agar kinerjanya dapat lebih meningkat, dan untuk fasilitas sarana dan prasarana

perpustakaan untuk dapat lebih di tingkatkan atau di lengkapi sehingga dapat menunjang kinerja pegawai dinas perpustakaan. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan beberapa variabel penelitian yang mendukung hasil yang maksimal pada kinerja pegawai perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu.

#### Penelitian Selanjutnya :

Penelitian ini mempunyai keterbatasan karena berbagai kekurangan dan kelemahan, meskipun demikian tidaklah mengurangi substansi dalam melihat Kinerja Pegawai. Di sarankan untuk peneliti selanjutnya agar menambah variabel lainnya yang belum ada dalam penelitian ini, agar hasilnya lebih signifikan.

### REFERENCE

- Adhari, I. Z. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Amstrong dan Baron dalam Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta
- Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang. 2018, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesi Tbk Witel Bandung)”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 7 No.1.
- Dilla Puji Salvano, La Ode Labsin Naadu, Teuku Marhendri Hara. 2023, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi”, *Jurnal sosial dan sains* Vol.3, No 2.
- Ellita Dwi Jayanti, DEwi Urip Wahyuni .2024. “Pengaruh Lingkungan kerja, Fasilitas kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan”. *Jurnal ilmu*

	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i>  <b>(HOMBIS)</b>  <a href="https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS">https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS</a></p>	<p><i>Vol. 5 No. 1</i>  (2026)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

- dan Riset Manajemen, Vol 13 No. 3 Tahun 2024.
- Firman, Wulandari, Jaenab. 2023. “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)* Vol. 4 , Nomor. 1 ISSN: 2775-3700.
- Koyong, Albert. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*. Universitas Negeri Manado, Vol. 9. No.1
- Makiah, Lilis Suryani. 2024, “Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong”. *Jurnal STIA Tabalong* Vol.7 No.1.
- Mangkunegara, A.A & Anwar. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Marwansyah. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*.ed.2 cet.4,Bandung:Alfabeta
- Muhammad Amali Zikri, Julkarnain, M. Nelson Pinem. 2025. “Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadapkinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaiandaerah Provinsi Sumatera Utara” *Journal of Innovative and Creativity* ISSN 2775-771X (Online)ISSN2962-570X(Printed)5 (3)2025, Page: 30496-30502.
- Muhammad Aulia, Irza Setiawan, herry Febriadi. 2024. “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian agama Kabupaten Sungai Utara”, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol.6 No. 1.
- Nurlindah,Abdul Rahman Rahim. 2018., Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan, “*Jurnal* , Vol.7, Nomor 2.
- Orgenes Pelasula, Cynthia Imelda Tjokro, Deflin Tresye Nanulaitta, Carla Carolien Tousalwa, 2024.”Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kabupaten Maluku tengah, *Jurnal Administrasi Terapan*, Vol.3 No 2.
- Rerung, R. R. 2019. “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Dan *Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Saharuddin Sinaga, Siti Wardah Pratidina Nasution, Suriana. 2024., “Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja pegawai di Usupress Medan”, *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan* Vol.11 No.2.
- Sedarmayanti, 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju Smart.
- Sondang P, Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*.Pustaka Pelajar.Yogyakarta.2018
- Sugiyono, Joko. 2016. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*.Jakarta: Rajawali Press
- Zaqiyah Nur Afifah, Supardi Supardi, Agus dharmanto,. 2024. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun

	<p><i>Home of Management and Bussiness Journal</i>  <b>(HOMBIS)</b>  <a href="https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS">https://jurnal.unimugo.ac.id/index.php/HOMBIS</a></p>	<p><i>Vol. 5 No. 1</i>  <i>(2026)</i></p>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

Utara”, Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan

Perpajakan Vol. 1 No.3.