

Pengaruh Kompetensi SDM dan Ketersediaan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sppg Klasur Kota Sorong

Axel Sianipar¹, Aprita Manori², Isran³, Frans Tipawael⁴, Beatrix Uwaubun^{5*}

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Victory, Indonesia

*Penulis Korespondensi: btrxuwaubun28@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of human resource competence and the availability of work facilities on employee performance at the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) Klasur, Sorong City. The background of this research is the heavy operational workload to produce and distribute 3,200 nutritious food portions daily, handled by only 47 employees consisting of 1 Head of SPPG, 1 Accountant, 1 Nutritionist, 1 Field Assistant, and 43 operational staff. This study utilizes a quantitative approach with a saturated sampling technique (N = 47). Data analysis was performed using multiple linear regression via IBM SPSS Statistics 26. The regression analysis produced the equation $Y = 1.974 + 0.173X_1 + 0.611X_2$. The partial test results (t-test) show that HR Competence (X1) has a positive and significant effect on employee performance (t-count 2.241 > t-table 2.015, sig. 0.021), and Work Facilities Availability (X2) has a dominant positive and significant effect (t-count 4.832 > t-table 2.015, sig. 0.000). Simultaneously, the F-test confirms a significant effect (F-count 29.733 > F-table 3.21, sig. 0.000). The coefficient of determination (R Square) is 0.575, implying that 57.5% of employee performance variation is explained by these two variables, while the remaining 42.5% is influenced by factors outside this study.*

Keywords: *Employee Performance; HR Competence; Sorong City; SPPG Klasur; Work Facilities.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Klasur Kota Sorong. Latar belakang penelitian ini adalah beban operasional masif untuk memproduksi dan mendistribusikan 3.200 porsi makanan bergizi setiap harinya dengan jumlah karyawan terbatas sebanyak 47 orang, yang terdiri dari 1 orang Kepala SPPG, 1 orang Akuntan, 1 orang Ahli Gizi, 1 orang Asisten Lapangan, serta 43 orang personil operasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh (N = 47). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 1,974 + 0,173X_1 + 0,611X_2$. Secara parsial (uji t), variabel Kompetensi SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung 2,241 > t-tabel 2,015, sig. 0,021), dan Ketersediaan Fasilitas Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan (t-hitung 4,832 > t-tabel 2,015, sig. 0,000). Secara simultan (uji F), kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F-hitung 29,733 > F-tabel 3,21, sig. 0,000). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,575, yang berarti variabel Kompetensi SDM dan Ketersediaan Fasilitas Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 57,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Kinerja Karyawan; Kompetensi SDM; Kota Sorong; SPPG Klasur.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan pembangunan nasional yang kompetitif, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sejak dini melalui pemenuhan gizi yang optimal merupakan pilar strategis bagi sebuah negara. Pemerintah Indonesia secara masif meluncurkan program strategis berskala nasional melalui pendirian Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di berbagai wilayah nusantara. Secara umum, kehadiran SPPG di Indonesia mengemban misi vital untuk memproduksi serta mendistribusikan makanan bergizi seimbang secara massal, tepat waktu, dan higienis demi menekan angka stunting serta meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat secara berkelanjutan. Logika manajemen operasional modern menegaskan bahwa untuk menyukseskan program berskala besar ini, tata kelola instansi mutlak memerlukan

efektivitas fungsi perencanaan dan pengadaan SDM yang bermutu, serta didukung penuh oleh pemeliharaan infrastruktur fisik yang layak (Acep Samsudin dkk., 2024). Pentingnya peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan juga ditunjukkan oleh Lahallo dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas individu mampu meningkatkan kesiapan masyarakat dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Demikian pula, Muskita dkk. (2025) menegaskan bahwa pengembangan karakter kepemimpinan dan kompetensi sejak dini merupakan investasi penting dalam menciptakan SDM yang produktif dan berkualitas sehingga mampu mendukung keberhasilan organisasi maupun pelayanan publik.

Dalam konteks pembangunan wilayah Papua, penguatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan keberhasilan implementasi berbagai program pemerintah. Penelitian Lahallo (2024) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pendampingan berkelanjutan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas organisasi dan keberhasilan pencapaian target kerja. Senada dengan itu, Muskita (2023) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi pelayanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola kompetensi pegawai, komunikasi kerja, serta sistem koordinasi yang efektif. Sementara itu, Manurung (2024) menegaskan bahwa kualitas tata kelola organisasi yang didukung oleh SDM yang kompeten dan sarana kerja yang memadai mampu meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Namun, implementasi kebijakan makro ini di lapangan sering kali menghadapi tantangan manajerial yang bervariasi di tiap daerah. Berdasarkan Data Survei Nasional mengenai evaluasi perluasan instalasi gizi pemerintah, hambatan terbesar dalam akselerasi operasionalisasi SPPG di tingkat regional adalah adanya ketimpangan distribusi fasilitas penunjang teknologi dapur, keterbatasan anggaran pemeliharaan alat, serta kelangkaan tenaga ahli gizi tersertifikasi di luar Pulau Jawa (Afandi, 2018).

Pada dimensi Kompetensi SDM (X1), SPPG menghadapi tantangan krusial yang berkaitan dengan tingkat kualifikasi pendidikan formal dan ketidaksesuaian latar belakang keahlian spesifik para pegawainya. Untuk mengelola dapur institusi yang memproduksi ribuan porsi makanan secara konstan, dibutuhkan kualifikasi pendidikan formal yang linier sebagai standar baku penempatan posisi kerja (Handayani & Wahyudi, 2024). Jabatan vital seperti Ahli Gizi mutlak memerlukan lulusan pendidikan tinggi ilmu gizi yang kompeten dalam menyusun analisis menu, mengontrol kalori, dan menjamin mutu keamanan pangan. Begitu pula pada posisi Kepala Dapur dan Staf Juru Masak, kualifikasi pendidikan di bidang tata boga atau

manajemen pengolahan makanan sangat diperlukan untuk mengomandoi alur kerja dapur agar berjalan efektif. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian Lahallo dan Rupilele (2025) yang menemukan bahwa kompetensi individu, khususnya literasi dan kemampuan mengelola pekerjaan secara sistematis, berpengaruh terhadap kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, penelitian Lahallo dkk. (2024) mengenai pengembangan kapasitas masyarakat melalui pemanfaatan teknologi menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Selain itu, temuan tersebut sejalan dengan penelitian Lahallo dkk. (2023) mengenai penguatan kapasitas pelaku usaha di Papua yang menyimpulkan bahwa kompetensi individu merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas hasil kerja, kemampuan menyelesaikan permasalahan operasional, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Penelitian Muskita dkk. (2024) juga mengungkapkan bahwa organisasi yang memiliki SDM dengan kompetensi yang sesuai akan lebih mudah mencapai target pelayanan dibandingkan organisasi yang masih mengalami mismatch kompetensi. Kesenjangan kompetensi muncul di lapangan karena keterbatasan suplai tenaga kerja lokal sehingga posisi teknis dapur terpaksa diisi oleh personel yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal yang linier (*mismatch education*), yang pada akhirnya memicu peningkatan tingkat kesalahan (*error rate*) dan menghambat ritme kerja harian (Siregar dkk., 2023).

Permasalahan kualifikasi pendidikan tersebut diperberat oleh kondisi Ketersediaan Fasilitas Kerja (X2) di lingkungan dapur operasional SPPG. Penyediaan fasilitas kerja merupakan alat penunjang kelancaran tugas pelayanan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif (Sutrisno, 2019). Namun kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kelengkapan alat masak kapasitas industri masih terbatas sehingga pekerja harus menggunakan peralatan secara bergantian dalam memenuhi target produksi (Sabri & Susanti, 2021).

Penelitian Manurung (2024) menjelaskan bahwa ketersediaan fasilitas kerja merupakan salah satu determinan utama produktivitas pegawai. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan efisiensi proses kerja, tetapi juga mampu mengurangi kelelahan fisik, kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan organisasi. Hasil penelitian Lahallo dan Muskita (2024) mengenai pemberdayaan ekonomi masyarakat Papua juga menunjukkan bahwa dukungan sarana dan prasarana kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas aktivitas operasional maupun keberlanjutan suatu organisasi. Secara fenomena, SPPG Klasur Kota Sorong memikul beban operasional untuk menyediakan sekitar 3.200 porsi makanan setiap hari. Target produksi yang besar membutuhkan keseimbangan antara kompetensi

pegawai dan fasilitas kerja yang memadai. Akan tetapi, keterbatasan jumlah tenaga kerja, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan sebagian pegawai, serta kondisi fasilitas dapur yang belum optimal menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia.

Fenomena tersebut memperkuat temuan Lahallo (2024), Muskita (2023), dan Manurung (2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi pelayanan publik sangat ditentukan oleh sinergi antara kompetensi sumber daya manusia, dukungan fasilitas kerja, dan efektivitas manajemen organisasi. Apabila salah satu aspek tersebut tidak terpenuhi, maka produktivitas pegawai dan kualitas pelayanan akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompetensi SDM dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPG Klasur Kota Sorong menjadi penting dilakukan sebagai dasar penyusunan rekomendasi kebijakan dalam meningkatkan efektivitas operasional program pemenuhan gizi nasional, khususnya di wilayah Papua Barat Daya.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kombinasi dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan karakteristik kepribadian (attitudes) yang dimiliki oleh seorang pegawai, yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi (Siregar et al., 2023). Indikator Kompetensi SDM (X1) menurut Handayani & Wahyudi (2024) meliputi: Pengetahuan Teknis (Technical Knowledge): Kedalaman pemahaman pegawai terhadap bidang tugas pokoknya. Keterampilan Kerja (Work Skills): Kemampuan praktis dalam menyelesaikan prosedur kerja. Kemampuan Analisis (Analytical Skills): Kecakapan dalam memecahkan masalah harian. Sikap Kerja (Work Attitude): Etika kerja, kedisiplinan, dan profesionalisme staf. Kemampuan Komunikasi (Communication Skill): Efektivitas dalam koordinasi kerja harian. Inisiatif Mandiri (Self Initiative): Dorongan mengambil tindakan tepat tanpa instruksi berulang. Motivasi Berprestasi (Achievement Motivation): Dorongan internal mencapai target kerja yang tinggi. Adaptabilitas (Adaptability): Fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan teknologi atau sistem baru.

Ketersediaan Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah seluruh sarana, prasarana, fisik, dan peralatan yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Sutrisno, 2019). Indikator Ketersediaan Fasilitas Kerja (X2) menurut Afandi (2018) dan Sedarmayanti (2018) meliputi:

Kelengkapan Alat Kerja: Tersedianya semua jenis peralatan produksi utama. Kondisi/Kelayakan Fasilitas: Tingkat kelaikan dan kesiapan pakai fasilitas. Kecukupan Kuantitas: Rasio jumlah fasilitas yang sebanding dengan jumlah pengguna. Kemudahan Akses: Fasilitas mudah dijangkau dan dioperasikan oleh pegawai. Kesesuaian Fungsi: Ketepatan guna sarana fisik terhadap jenis beban kerja. Keamanan Fasilitas (Safety): Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) alat. Kenyamanan Lingkungan Fisik: Suhu, pencahayaan, dan sirkulasi udara ruang kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (employee performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Indikator Kinerja Karyawan (Y) menurut Robbins & Judge (2018) serta Utami & Wijaya (2022) meliputi: Kualitas Hasil Kerja (Quality of Work): Kerapian dan minimnya tingkat kesalahan hasil kerja. Kuantitas Hasil Kerja (Quantity of Work): Volume output kerja yang berhasil diselesaikan. Ketepatan Waktu (Timeliness): Kemampuan merampungkan tugas sesuai dengan tenggat waktu. Efektivitas Pemanfaatan Sumber Daya: Optimalisasi penggunaan materi dan fasilitas untuk mencegah pemborosan. Kemandirian dalam Bekerja: Kapasitas menjalankan fungsi tugas tanpa pengawasan konstan. Komitmen Kerja dan Kehadiran: Kedisiplinan jam kerja efektif di tempat tugas.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan petunjuk pilar pertama metode pada, penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, yaitu mengukur seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi SDM (X1) dan Ketersediaan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di SPPG Klasur Kota Sorong, yang berjumlah 47 orang. Jumlah ini mencakup seluruh tenaga kerja aktif yang terlibat langsung dalam operasional pengelolaan dan penanganan beban kerja organisasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-Probability Sampling, khususnya menggunakan metode Sampling Jenuh. Sampling jenuh Adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering

dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil atau sedikit. Oleh karena itu, karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 47 orang, maka peneliti mengambil seluruh anggota populasi tersebut untuk dijadikan sampel, yaitu sebanyak 47 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi: Melakukan pengamatan langsung di lapangan mengenai kondisi ketersediaan fasilitas kerja dan proses operasional karyawan SPPG Klasur Kota Sorong. Kuesioner (Angket): Menyebarkan daftar pernyataan terstruktur kepada responden (karyawan) dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur indikator Kompetensi SDM (X₁), Ketersediaan Fasilitas Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y). Wawancara: Melakukan tanya jawab langsung secara mendalam dengan pihak manajemen atau perwakilan karyawan untuk mendukung dan memperkuat hasil data kuantitatif.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik (multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan uji normalitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan komputer program IBM SPSS Statistics 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

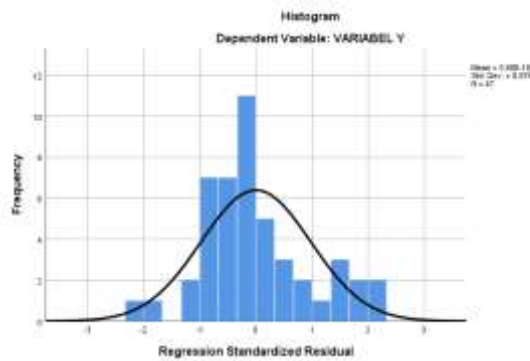
Hasil Penelitian

Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 26 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik (Sujarweni, 2015:120). Hasil Uji Normalitas adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data.

Dari gambar 1 hasil grafik histogram didapatkan garis kurva normal, ini berarti data yang diteliti diatas berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolonieritas menggunakan nilai Tolerance dan VIF. Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolonieritas adalah nilai Tolerance harus >0.10 dan nilai VIF. Hasil Uji Multikolonieritas adalah sebagai berikut :

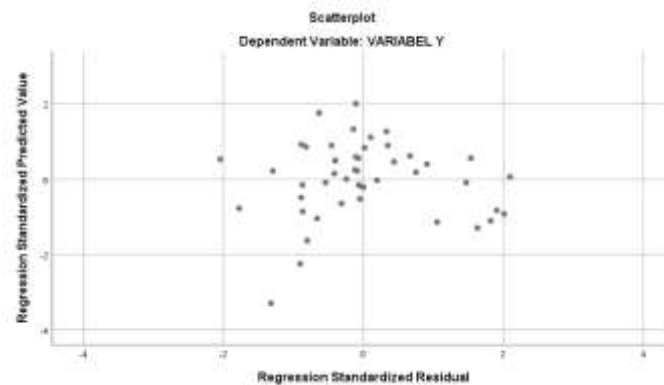
Tabel 1. Uji Multikolinieritas .

Model	t	Sig	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
X1	1,241	0,221	0,553	1,807
X2	0,639	0,000	0,553	1,807

Dependent Variable:Y. Hasil uji Multikolonieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel bebas Kompetensi SDM (X1) = 0,553, (X2) = 0,553, sedangkan nilai VIF kompetensi SDM (X1) = 1,807, Ketersediaan Fasilitas kerja (X2) = 1,807. Nilai Tolerance = 0,553 > 0.10 dan VIF = 1,807.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang diinginkan adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Diperoleh gambar sebagai berikut:Gambar 2



Gambar 2. Hasil Uji Heterokodestisitas.

Analisis hasil output SPSS scatterplot di atas di dapatkan titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Jadi kesimpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Bergada

Analisis regresi berganda berguna untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat, hasil analisis dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients
		B	Std. error	Beta
1	(constan)	1,975	3,490	
	X1	0,173	0,139	0,164
	X2	0,611	0,126	0,639

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

a. Dependent Variabel : Y Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,974 + 0,173 X1 + 0,611 X2$. Konstanta adalah 1,974. Nilai konstanta ini memberi pengertian bahwa tanpa adanya kompetensi SDM dan ketersediaan fasilitas kerja (pada saat $X = 0$), maka kinerja karyawan bernilai sebesar 1,974. Koefisien Regresi kompetensi SDM = 0,173 Nilai koefisien kompetensi SDM untuk variabel X1 sebesar 0,173 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Koefisien Regresi Ketersediaan fasilitas kerja = 0,611 Nilai koefisien ketersediaan fasilitas kerja untuk variabel X2 sebesar 0,611 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa variabel ketersediaan fasilitas kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan .

Uji Parsial (Uji t)

Adapun hasil uji hipotesis parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis t.

Model	t	Sig
constan	0,565	0,575
X1	2,241	0,021
X2	4,832	0,000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan data tabel 6 di atas untuk variabel (X1) diperoleh nilai t hitung 2,241 lebih besar dari t tabel 2,015 dengan nilai sig. $T = 0,021$, karena nilai $\text{sig.}t < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja karyawan . Variabel (X2) diperoleh nilai t hitung 4,832 lebih besar dari t tabel 2,015 dengan nilai sig. $t = 0,000$, karena nilai $\text{sig.}t < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Ketersediaan fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,593	2	184,296	29,733	.000 ^b
	Residual	272,726	44	6,198		
	Total	641,319	46			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 29,733 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F hitung (20,733) > F tabel (3,21) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM dan Ketersediaan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan SPPG Klasur Kota Sorong.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinan dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan.

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of estimated
1	0,758 ^a	0,575	0,555	2,490

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575 hal ini berarti 57,5% variabel dependen Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen kompetensi SDM dan Ketersediaan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan SPPG Klasur Kota Sorong

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPPG Klasur Kota Sorong. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,241 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015 dengan tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$. Selain itu, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,173 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi SDM akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,173 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai, baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pada SPPG Klasur Kota Sorong. Mengingat SPPG merupakan unit pelayanan yang bertanggung jawab memproduksi ribuan porsi makanan bergizi setiap hari, maka kompetensi pegawai sangat menentukan ketepatan proses produksi, kualitas makanan, keamanan pangan, serta ketepatan waktu distribusi. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidang pekerjaannya akan lebih mampu bekerja secara efektif, meminimalkan kesalahan operasional, serta mampu beradaptasi dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan efektivitas maupun superioritas kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian pula Wibowo (2022) menjelaskan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian Lahallo dan Rupilele (2025) yang menemukan bahwa peningkatan kompetensi, khususnya literasi dan kemampuan pengelolaan aktivitas kerja, mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta efektivitas pelaksanaan tugas. Penelitian Lahallo dkk. (2024) mengenai pengembangan kapasitas masyarakat melalui pemanfaatan media digital juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi individu berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Selain itu, Muskita dkk. (2025) menjelaskan bahwa pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pembinaan

kepemimpinan merupakan investasi penting dalam meningkatkan kualitas individu sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Kondisi tersebut sesuai dengan realitas di SPPG Klasur Kota Sorong, dimana sebagian pegawai masih memiliki latar belakang pendidikan yang belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan, khususnya pada tenaga operasional dapur. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi perlu memberikan pelatihan, pendampingan, dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan tetap terjaga.

Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPPG Klasur Kota Sorong

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 4,832 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,611 menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan kompetensi SDM. Besarnya pengaruh fasilitas kerja menunjukkan bahwa kelengkapan sarana operasional merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan di lingkungan SPPG. Fasilitas seperti peralatan memasak berkapasitas besar, sistem ventilasi yang baik, ruang kerja yang memadai, serta peralatan pendukung lainnya sangat dibutuhkan untuk menunjang proses produksi makanan dalam jumlah besar setiap hari.

Temuan ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Sutrisno (2019) juga menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kelelahan fisik, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Rupilele dan Lahallo (2024) mengenai optimalisasi sistem inventori yang menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas dan sistem kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas operasional organisasi serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Muskita dkk. (2023) mengenai kualitas pelayanan publik juga menyimpulkan bahwa keberhasilan pelayanan tidak hanya ditentukan oleh kualitas SDM, tetapi juga oleh dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

Pada kondisi nyata di SPPG Klasur Kota Sorong, keterbatasan fasilitas kerja masih menjadi tantangan utama. Beberapa peralatan dapur harus digunakan secara bergantian, ruang kerja relatif sempit, serta kondisi suhu dapur yang tinggi menyebabkan pegawai lebih cepat mengalami kelelahan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas dan

meningkatkan risiko kesalahan kerja. Oleh karena itu, peningkatan fasilitas kerja menjadi prioritas penting dalam meningkatkan efektivitas operasional SPPG.

Pengaruh Kompetensi SDM dan Ketersediaan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan ketersediaan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPPG Klasur Kota Sorong. Hal ini dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 29,733 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,21, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,575, yang berarti bahwa 57,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM dan ketersediaan fasilitas kerja, sedangkan 42,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja, serta kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan operasional SPPG tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan fasilitas kerja yang memadai. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang kompeten tidak akan mampu bekerja secara optimal apabila fasilitas kerja yang tersedia tidak mendukung. Sebaliknya, fasilitas yang lengkap tidak akan memberikan hasil maksimal apabila tidak didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Temuan penelitian ini mendukung teori Mathis dan Jackson (2019) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta dukungan organisasi berupa fasilitas dan lingkungan kerja. Selain itu, Armstrong (2021) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan pengembangan kompetensi SDM dengan penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat berbagai penelitian sebelumnya, termasuk penelitian Lahallo dkk. (2024) yang menekankan pentingnya peningkatan kapasitas SDM dalam mendukung efektivitas organisasi, serta penelitian Muskita dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia harus didukung oleh lingkungan organisasi yang kondusif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pihak SPPG Klasur Kota Sorong perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, khususnya pada bidang pengolahan pangan, keamanan pangan, dan manajemen operasional

dapur. Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja melalui pengadaan peralatan dapur berkapasitas industri, perbaikan tata letak ruang kerja, peningkatan sistem ventilasi, serta penyediaan sarana kerja yang memadai agar produktivitas pegawai dapat terus meningkat dan target pelayanan penyediaan makanan bergizi dapat tercapai secara optimal

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompetensi SDM (X1) dan Ketersediaan Fasilitas Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SPPG Klasur Kota Sorong. Variabel Ketersediaan Fasilitas Kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja dengan koefisien regresi 0,611. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi kontributif sebesar 57,5% terhadap pencapaian target output kinerja karyawan.

Saran

Bagi Manajemen SPPG Klasur Kota Sorong, mengingat fasilitas kerja memiliki pengaruh paling dominan, manajemen direkomendasikan untuk memprioritaskan penambahan, perbaikan, serta pemeliharaan fasilitas dapur industri berat, penataan layout, serta perbaikan sistem sirkulasi udara (exhaust system) agar suhu dapur lebih nyaman. Manajemen perlu menyelenggarakan pelatihan berkala guna meningkatkan kompetensi teknis staf operasional agar linier dengan standar keamanan pangan. Mengingat beban produksi masif (3.200 porsi/hari), perlu dipertimbangkan pembagian shift kerja yang seimbang bagi 47 personel untuk meminimalkan kelelahan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Victory Sorong, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen atas dukungan akademik yang diberikan. Apresiasi tulus disampaikan kepada dosen pengampu Ibu Fensca F. Lahallo, S.Pd., M.Si. yang telah membimbing, memberikan arahan, serta masukan konstruktif yang sangat berharga demi penyempurnaan draf artikel ilmiah ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanaf Publishing.
- Agustina, I. G. A. T., & Utama, I. W. M. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *E-Jurnal Manajemen*, 11(4), 762–775.

- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia di era Society 5.0. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 622–624.
- Dimara, A., Lahallo, F. F., & Manurung, T. (2019). Kinerja keuangan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk periode 2012–2016. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1).
- Farchan, F. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(1), 42–49.
- Handayani, F., & Wahyudi, S. (2024). Kompetensi sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45–47.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Lahallo, F. F., & Rupilele, F. G. J. (2024). Pemanfaatan media sosial dalam mengembangkan bisnis di era digital pada siswa-siswi SMA Papua Kota Sorong. *J-DEPACE (Journal of Dedication to Papua Community)*, 7(1), 43–51. <https://doi.org/10.34124/jpkm.v7i1.17>
- Lahallo, F. F., & Rupilele, F. G. J. (2025). The effect of financial literacy on the financial management of indigenous Papuan traders in the traditional market of Sorong City. *Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 5(1), 294–307. <https://doi.org/10.55047/marginal.v5i1.1968>
- Lahallo, F. F., Muskita, S. M. W., Ferdinandus, A. Y., et al. (2025). Membangun jiwa kepemimpinan pada anak SD YPK Klasaman 1 Kota Sorong. *KALANDRA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Rumawas, R. (2024). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Unsrat Press.
- Safitri, N., & Lahallo, F. F. (2024). Analisis perencanaan laba melalui perhitungan break even point (BEP) pada usaha Pinang Mama Mila di Pasar Remu Kota Sorong Papua Barat Daya. *Jurnal Jendela Ilmu*, 5(1). <https://doi.org/10.34124/ji.v5i1.163>
- Samsudin, A., et al. (2024). Manajemen sumber daya manusia dan implementasinya dalam organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 29–31.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siregar, M. R. S., Purba, A., & Meliala, N. S. (2023). Kompetensi sumber daya manusia sebagai faktor penentu kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 114–120.
- Sofyandi, H. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Utami, R., & Wijaya, A. (2022). Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 88–90.