

## Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju

Lidiana<sup>1</sup>, Arifhan Ady DJ<sup>2</sup>, Ahmad Karim<sup>3</sup>, Anis Anshari Mas'ud<sup>4</sup>, Harun<sup>5</sup>, Dahliah<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>23456</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>1</sup>Corresponding author's email: [lidianalidiana56@gmail.com](mailto:lidianalidiana56@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine and analyze the influence of training education and work facilities on the performance of papalang district office employees Mamuju Regerency. The approach to this research is through approach quantitative, and this type oof research is survey, observation and interview. Location this research was carried out at the papalang district office located in the village Topore Majene-Mamuju Topore axis road, Papalang District, Regerency Mamuju, West Sulawesi. The population in this study were all employees there are 30 papalang sub-district offices in mamuju regerency employee. The sampling technique in this research is saturated sampling or census, where the entire population is used as a sample. Data analysis carried out using the likert scale method assisted by use SPSS version 26 program. The analysis results show that. 1.education has a positive and significant effect on employee performance. 2. Training have a positive and significant effect on employee performance. 3. Work facilities have a positive and significant effect on employee performance 4. Education, training and work facilities have a simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords:** *education, training,work facilities and employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan papalang kabupaten mamuju. Pendekatan penelitian ini adalah melalui pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian ini bersifat survey, observasi dan wawancara. Penelitian ini dilaksanakan di kantor kecamatan papalang yang berlokasi di desa topore jalan poros majene –mamuju topore kecamatan papalang kabupaten mamuju Sulawesi barat.populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor kecamatan papalang kabupaten mamuju yang berjumlah 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode skala likert dabantu dengan penggunaan program SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa. 1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Pendidikan, pelatihan, dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** pendidikan, pelatihan, fasilitas kerja dan kinerja pegawai

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu instansi. Maju mundurnya suatu instansi juga dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusianya, yang dimana sumber daya manusia adalah asset penting dalam sebuah instansi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang penting untuk menentukan dan mempertahankan perkembangan dalam organisasi yang menjadi penggerak, pemikir dan perencana kegiatan dalam berorganisasi dapat memberikan keberhasilan dalam suatu organisasi dalam jangka panjang. Sumber daya manusia juga berperan penting dalam pencapaian visi dan misi suatu instansi karena keterampilan sumber daya manusia yang menjadi peranan penting oleh sebab itu, suatu instansi perlu mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki sumber daya yang profesional dan ahli dalam bidang dan adanya kemampuan dalam melakukan pekerjaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun manusia, sebagai sumber daya manusia didalam instansi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu juga dilakukan pelatihan dan pendidikan.

Pelatihan menurut Desler (2015) merupakan proses mengajarkan pegawai baru yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan tentunya usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baru atau pun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan kepada pegawai seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan pegawai. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar yang berlaku dalam perusahaan (Ponto, dkk 2019).

Pendidikan pada hakekatnya merupakan proses pembinaan dan pelatihan karakter dan watak manusia sebagai peserta didik, pembinaan ini diarahkan terhadap olah pikir, manusia terbina kecerdasan intelegensinya sehingga dengan meningkatkan intelegensi, seseorang juga dapat meningkatkan olah pikir secara tidak sadar, dapat meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri. Dengan olah rasa, manusia menjadi kecerdasan emosinya, dan dengan olah jiwa secara spiritual manusia menjadi makhluk yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (Pananrangi 2017)

Selain pelatihan dan pendidikan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah dalam meningkatkan kinerjanya dalam organisasi tersebut. Apabila fasilitas yang tersedia memadai maka dapat menunjang cepat terselesainya suatu pekerjaan begitu pula sebaliknya apabila fasilitas yang rusak atau kurang memadai maka pekerjaan pun akan terhambat. Fasilitas kerja berperan penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, lebih cepat. Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Nurhadian, 2019).

## 2. Metode Penelitian

### Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode peneliti yang berdasarkan positivistic (data konkret), data penelitian ini berupa angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono 2018). Adapun data yang digunakan dari data jumlah pegawai kantor Camat Papalang Kabupaten Mamuju

### Lokasi penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada: kantor Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju

### Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2010). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari pegawai Kantor Camat Papalang Kabupaten Mamuju.. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai kantor Camat Papalang.

### Populasi dan sampel

1. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diperoleh kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Papalang Kabupaten Mamuju yang berjumlah 30 orang.
2. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sampling total yang dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2017).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Uji validitas

Variabel Pendidikan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	72.37	60.861	.381	.739
X1.2	71.73	62.823	.465	.737
X1.3	71.87	63.844	.284	.749
X1.4	71.53	62.533	.601	.732
X1.5	71.77	58.392	.762	.711
X1.6	71.70	62.631	.424	.739
X1.7	71.47	63.568	.473	.739
X1.8	71.80	57.407	.588	.716
X1.9	71.50	63.362	.665	.735

TOTALX1	40.37	20.033	.962	.738
---------	-------	--------	------	------

## Variabel Pelatihan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	48.17	32.075	.647	.884
X2.2	48.33	32.230	.559	.887
X2.3	48.30	31.459	.706	.882
X2.4	48.37	31.206	.652	.882
X2.5	48.10	32.369	.644	.885
X2.6	48.77	26.737	.776	.873
X2.7	48.57	32.392	.274	.903
X2.8	48.43	31.840	.635	.884
X2.9	48.60	26.662	.680	.883
X2.10	48.53	29.637	.783	.875
X2.11	48.83	28.626	.699	.878
X2.12	48.53	28.326	.633	.883

## Variabel Fasilitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	36.00	14.759	.876	.920
X3.2	35.53	18.051	.814	.913
X3.3	35.47	17.913	.764	.917
X3.4	35.13	20.257	.676	.922
X3.5	35.23	19.702	.870	.914
X3.6	35.27	21.030	.544	.929
X3.7	35.47	20.120	.782	.918
X3.8	35.37	19.551	.889	.913
X3.9	35.20	19.407	.741	.918

## Variabel Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	56.67	103.678	.644	.963
Y.2	56.70	97.597	.836	.959
Y.3	56.47	107.292	.293	.968
Y.4	56.80	104.717	.447	.966
Y.5	56.77	91.633	.950	.957
Y.6	56.60	98.041	.918	.958
Y.7	56.43	97.151	.926	.958
Y.8	57.27	89.513	.876	.960
Y.9	57.07	86.961	.909	.960
Y.10	56.87	99.499	.822	.960
Y.11	56.73	104.754	.693	.963
Y.12	56.40	97.903	.928	.958
Y.13	56.63	99.551	.891	.959
Y.14	57.63	92.516	.919	.958
Y.15	56.63	93.895	.911	.958

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh item pernyataan valid.

**Uji reliabilitas**

## Variabel Pendidikan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	9

## Variabel Pelatihan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	12

## Variabel Fasilitas

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	9

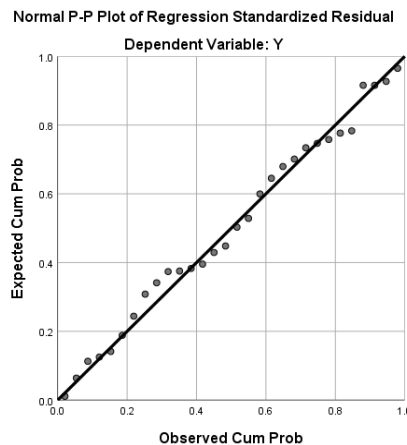
## Variabel Kinerja

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	15

Berdasarkan tabel uji reabilitas diatas menunjukan bahwa semua variabel dalam penelitian baik itu variabel pendidikan, pelatihan, fasilitas dan kinerja pegawai semuanya dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha > dari 0,60.

## Uji normalitas



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan gambar diatas diketahui titik-titik pada gambar tersebut mendekati garis diagonal yang ada. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penelitian yaitu pendidikan ,pelatihan fasilitas , dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

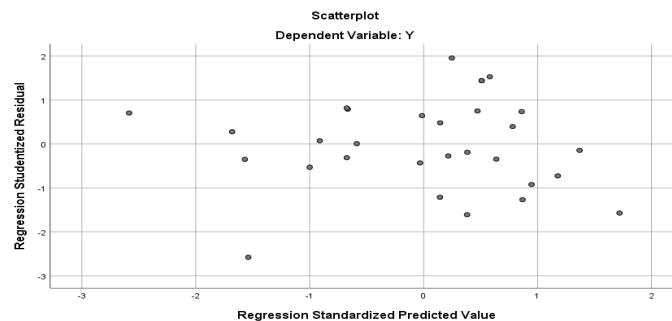
### Uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	43.467	7.517		-5.783	.000		
	X1	.789	.218	.292	3.611	.001	.644	1.552
	X2	.872	.176	.502	4.958	.000	.411	2.431
	X3	.715	.230	.292	3.114	.004	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai *Variance Influence Factor* (VIF) Pendidikan sebesar  $1,552 < 10,0$  nilai *Variance Influence Factor* pelatihan sebesar  $2,431 < 10,0$  dan nilai *Variance Influence Factor* fasilitas kerja sebesar  $2,084 < 10,0$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas variabel bebas.

### Uji heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Gambar diatas menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

### Uji regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.467	7.517		-5.783	.000
	X1	.789	.218	.292	3.611	.001
	X2	.872	.176	.502	4.958	.000
	X3	.715	.230	.292	3.114	.004

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari analisis regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. konstanta sebesar 43.46 yang artinya jika variabel pendidikan (X1) pelatihan(X2) fasilitas (X3) tidak ada (0) maka kinerja pegawai tetap bernilai 43.467

- koefisien regresi variabel pendidikan 0,789 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel pendidikan sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,789 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap
- koefisien regresi variabel pelatihan 0.872 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel pelatihan sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel fasilitas kerja 0,715 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel fasilitas kerja sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

### Uji t (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	43.467	7.517		-5.783	.000
	X1	.789	.218	.292	3.611	.001
	X2	.872	.176	.502	4.958	.000
	X3	.715	.230	.292	3.114	.004

a. Dependent Variable: Y

Catatan t tabel =2,055

berdasarkan hasil uji t diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,001 < 0,005$  dan nilai t hitung 3,611 dan nilai t tabel 2,055, maka  $H_01$  di tolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh dari variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
- Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,00 < 0,005$  dan nilai t hitung dan t tabel 0,005, maka  $H_02$  di tolak dan  $H_{a2}$  di terima. Artinya terdapat pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikansi
- Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) meunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,004 < 0,005$  dan nilai t hitung dan nilai t tabel 2,055, maka  $H_03$  di tolak dan  $H_{a3}$  di terima. Artinya terdapat pengaruh dari variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.



### Uji f (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2885.986	3	961.995	70.223	.000 <sup>b</sup>
	Residual	356.180	26	13.699		
	Total	3242.167	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa F hitung  $70.223 > F$  tabel 2,96.maka hipotesis diterima dimana pendidikan pelatihan dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.891	.877	3.70125

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi diatas diketahui bahwa Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel diatas kolom *R Square* yang menunjukkan angka sebesar 0,891 yang artinya variabel pendidikan pelatihan dan fasilitas secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis uji hipotesis uji t test pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat papalang kabupaten mamuju dengan hasil 3,611 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis menyatakan  $\text{sig} < \alpha$  maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat papalang kabupaten mamuju artinya ketika tingkat pendidikan yang dimiliki meningkat akan meningkat pula kinerja pegawai pemerintah begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai peranan dan fungsi untuk membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat, dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin besar tingkat kerja yang dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini, yakni diduga pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh frianti,E & maulana, A. yang berjudul pengaruh fasilitas kerja dan jejang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tempuling kabupaten Indragiri hilir hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan maka kinerja juga akan semakin tinggi

## 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis uji hipotesis uji t test pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat papalang kabupaten mamuju dengan hasil 4,958 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka hipotesis menyatakan  $\text{sig} < \alpha$  maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat papalang kabupaten mamuju artinya ketika tingkat pelatihan yang dimiliki meningkat akan meningkat pula kinerja pegawai pemerintah begitupun sebaliknya. Pelatihan berperan penting karena dapat digunakan instansi untuk mempertahankan, menjaga dan memelihara dan memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini yakni diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

Penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Natalia R Onibala Bernhard T dan Greis M Sendow yang berjudul pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado hasil menunjukkan bahwa variabel pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis uji hipotesis uji t test fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat papalang kabupaten mamuju dengan hasil 3.144 dengan tingkat signifikansi  $0.004 < 0,05$  maka hipotesis menyatakan  $\text{sig} < \alpha$  maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat papalang kabupaten mamuju artinya ketika tingkat pendidikan yang dimiliki meningkat akan meningkat pula kinerja pegawai pemerintah begitupun sebaliknya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini yakni fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

Penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh simatupang, B. sianturi, M. gaol, L.J yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan timur yang hasilnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila fasilitas kerja semakin baik maka kinerja pegawai dari pegawai juga akan semakin baik. Dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kemampuan kerja.

## 4. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara simultan (uji f) antara variabel pendidikan (X1) pelatihan (X2) dan fasilitas kerja (X3) juga memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai f hitung positif lebih besar  $70.223 > 2,96$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap pegawai kantor kecamatan papalang kabupaten mamuju. Oleh karena itu pendidikan pelatihan terus diperhatikan dan fasilitas kerja yang memadai diterapkan yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dalam penelitian ini maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melalui uji t pengujian secara parsial, variabel pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Papalang Kabupaten Mamuju
2. Melalui uji t pengujian secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Papalang Kabupaten Mamuju.
3. Melalui uji t pengujian secara parsial, variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Papalang Kabupaten Mamuju.
4. Melalui uji f pengujian secara simultan, variabel pendidikan, pelatihan dan fasilitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Papalang Kabupaten Mamuju

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N. S (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Chasana, I & Rustiana, A., (2017), Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal* 6 (2) 433-446.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadilah, F. & Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 1 (2), 154-170.
- Fauzi A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Gafur, A. & Wibowo, M. N. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*. 2 (02).
- Haeruddin, (2019). Fasilitas Kerja dan Kinerja Aparat Pada Kantor Camat Palangga Kabupaten Konawe Selatan. *Sultra Journal Of Political Science*, 96-103.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung Alfabeta.
- Marimin & krisdiana (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kota Tegal. *Economic Education Analysis Journal*. 3 (2).
- Musfah, J. (2018). *Manajemen Pendidikan Aplikasi Strategi, Dan Inovasi*. Prenada Media.
- Naiwah, I. S (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa DI Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora.
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*. 1(2).

- Nurlaelah, Maryadi, & Salim S. (2023). Pengaruh pendidikan, Fasilitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal the Manusagre vol 1 no.4*.
- Oktavia, A (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi Vol.21*.
- Onibala N.R, Tewal B & Sendow G.M, (2017). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan kekayaan Negara dan Lelang Manado. Vol.5
- Pananrangi, A. R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Celebes Media Perkasa.
- Ponto, R. Kojo, C. & Walangitan, M., (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*. 7(3).
- Pratiwi, J. N., (2019), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- Regina, J. K & Lucky, D, (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(3).
- Rivaldo, Y, (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Saputra, R., Lewangka U., & Ruslan M. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Indonesian Journal Of Business And Management*. 3 (1).
- Sari, P. N., (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tirtaraharja. (2019). *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Vonny, (2016) E. P. R., Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* .Vol.16 No 3.
- Yuningsih, N. (2021). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 19 (2)141-154.