



Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Rantau Selatan, Kabupaten Labuhanbatu

The influence of education level, training, work motivation, and work facilities on the performance of employees at the Rantau Selatan sub-district office, Labuhanbatu Regency

Hermaulina Purba^{*}, Raja Saul Marto Hendry^{*}, Praida Hansyah

Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 33 pegawai dan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan tingkat pendidikan (X_1) dan fasilitas kerja (X_4) berpengaruh positif namun tidak signifikan. Uji simultan (Uji F) memperlihatkan bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R^2 sebesar 0,648. Hasil penelitian ini merekomendasikan agar instansi meningkatkan kualitas program pelatihan dan motivasi kerja pegawai, serta memperhatikan penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the influence of education level, training, work motivation, and work facilities on employee performance at the Rantau Selatan Sub-district Office in Labuhanbatu Regency. The study employed a quantitative, survey-based approach. The study population consisted of 33 employees, and a saturated sampling technique was used; the entire population was sampled. The results showed that partially, the training (X_2) and work motivation (X_3) variables had a positive and significant effect on employee performance. In contrast, education level (X_1) and work facilities (X_4) had a positive but insignificant effect. A simultaneous test (F-test) showed that all four independent variables jointly had a positive and significant effect on employee performance, with an R^2 value of 0.648. The results of this study recommend that agencies improve the quality of training programs and employee work motivation, as well as provide more adequate work facilities, to improve employee performance continuously.

Keywords: Education Level, Training, Work Motivation, Work Facilities, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima 6 Oktober 2025, Direvisi 9 Desember 2025, Disetujui 10 Desember 2025, Dipublikasi 12 Desember 2025.

***Penulis Korespondensi:**

hermapurba70@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.899>

PENDAHULUAN

Dalam era tatanan administrasi pemerintahan yang semakin kompleks, kinerja aparatur pemerintah menjadi penentu utama keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik. Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu, sebagai salah satu institusi pemerintah yang berperan langsung dalam melayani masyarakat, dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya mencerminkan profesionalisme aparatur, tetapi juga menjadi cerminan kualitas pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat. Oleh karena itu penting memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing, sehingga pelayanan publik dapat lebih ditingkatkan.

Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan fasilitas kerja. Tingkat pendidikan menjadi pondasi dasar dalam membentuk kompetensi dan kemampuan analitis pegawai, sementara pelatihan berperan dalam memperbarui pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai tuntutan tugas. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan penggerak internal yang mendorong pegawai untuk berkomitmen dan berinovasi dalam melaksanakan tugas. Fasilitas kerja yang memadai juga menjadi penunjang utama agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan nyaman. Namun, dalam praktiknya, kombinasi dari faktor-faktor ini seringkali belum terintegrasi secara optimal, sehingga berpotensi menimbulkan hambatan dalam pencapaian target kinerja (Reno, 2024).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Namun tentu saja, baik kinerja pegawai atau produktivitas ditentukan oleh bagaimana tingkat pendidikan, pelatihan yang diberikan, motivasi kerja, dan fasilitas kerja yang diupayakan perusahaan dan yang tersedia (Eliza, 2023).

Tingkat pendidikan dianggap sebagai fondasi utama dalam mengembangkan kompetensi pegawai. Fenomena yang dijumpai berkaitan tingkat pendidikan adalah pegawai dengan pendidikan tinggi tapi merasa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan kualifikasi mereka, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, sebaiknya apakah pegawai dengan pendidikan rendah dituntut untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya memerlukan pendidikan yang lebih tinggi sehingga pegawai merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, yang dapat menurunkan kepercayaan diri dan kinerja, apakah perusahaan mengupayakan bagaimana agar dapat membantu pegawai dengan pendidikan rendah untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui bimbingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman.

Fenomena berkaitan pelatihan yang dijumpai adalah adanya pelatihan yang tidak sesuai dengan tugas atau tanggung jawab pegawai, yang mengakibatkan pegawai tidak mendapatkan keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka, sehingga kinerja mereka tidak meningkat atau bahkan menurun, disamping itu pelatihan yang tidak mengikuti perkembangan teknologi terbaru sehingga pegawai mungkin ketinggalan dalam menggunakan alat atau sistem baru, yang dapat menghambat produktivitas dan efisiensi kerja.

Motivasi kerja menjadi pendorong internal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, sementara masalah motivasi pada pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dengan memahami akar permasalahan dan menerapkan solusi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi pegawai (Annashihah, 2024).

Fenomena yang dijumpai berkaitan motivasi adalah dimana pegawai merasa kurangnya hal-hal yang mendorong karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik sebagaimana yang ditentukan instansi. Perusahaan harus memastikan bahwa fasilitas kerja sudah memadai dan mendukung kebutuhan pegawai. Investasi dalam fasilitas kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan

dan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Jannah, 2021a). Fenomena yang dijumpai adalah fasilitas kerja yang tidak memadai atau bermasalah yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan pegawai biasanya seperti Fasilitas kerja yang tidak nyaman, seperti kursi yang tidak ergonomis, meja kerja yang terlalu kecil, atau pencahayaan yang buruk, dapat menyebabkan kelelahan fisik, sakit punggung, atau masalah kesehatan lainnya, yang mana hal ini dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas pegawai.

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten) oleh Yuke Ambarsari, Tata Rustandi, Udin Suadma (Ambarsari, Rustandi, & Suadma, 2025), Ambarsari dkk menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung oleh Amelia Nur, dan Shefani Rama Chandra Jaya (Shefani & Jaya, 2024) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening oleh Ida (Ida, 2023) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram oleh Yasrini Miladi¹, St. Maryam², Satarudin³ (Miladi, Maryam, & Satarudin, 2023), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sunindo Varia Motor Gemilang oleh Isnaini Simarmata, Muhammad Prasetyo Wibowo, dan Syafrizal (Simarmata, Wibowo, & Syafrizal, 2025), menyatakan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, terdapat konsensus teoretis bahwa keempat variabel (Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Fasilitas) secara parsial memengaruhi kinerja. Namun demikian, penelitian-penelitian terdahulu tersebut dilakukan pada konteks dan lokasi yang berbeda-beda, seperti di lingkungan pemerintah provinsi, pemerintah kota, dan perusahaan swasta. Hal ini menimbulkan research gap terkait relevansi dan validitas temuan tersebut apabila diterapkan pada konteks organisasi yang berbeda, yaitu di lingkungan Kantor Camat Rantau Selatan, Kabupaten Labuhanbatu. Perbedaan karakteristik geografis, budaya kerja lokal, dan struktur organisasi di Kantor Camat Rantau Selatan menuntut adanya penelitian spesifik untuk menguji kembali pengaruh simultan dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lokasi tersebut.

Penulis melakukan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu perlu dilakukan, agar didapat bagaimana memaksimalkan kinerja Pegawai. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada urgensi peningkatan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut, serta perlunya evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor penunjang kinerja aparatur. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kinerja organisasi secara internal, tetapi juga menjadi acuan bagi pemerintah kabupaten lain dalam mengoptimalkan potensi SDM untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi kebijakan bagi pimpinan instansi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan, sekaligus berkontribusi pada kajian ilmiah terkait manajemen kinerja di lingkungan pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif inferensial, penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik), dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Sugiyono, 2017)

Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Tingkat Pendidikan (Adelia, 2021)	Tahap-tahap pendidikan berkelanjutan yang telah diselesaikan atau sedang dijalani oleh seseorang, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran, dan tujuan yang hendak dicapai	1. Kedalaman Pengetahuan dan Keterampilan 2. Kemampuan Memecahkan Masalah 3. Adaptabilitas dan Fleksibilitas 4. Produktivitas Kerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
Pelatihan (Nurfadila, 2021)	Upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) individu, khususnya karyawan, agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan optimal	1. Tranfer Pelatihan 2. Keterlibatan Peserta 3. Retensi Pengetahuan 4. Kesesuaian 5. Perbaikan Kinerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
Motivasi Kerja (Cipta, 2023)	Kekuatan internal dan eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang di tempat kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan gairah kerja dan keinginan untuk bekerja secara efektif demi mencapai kepuasan, baik pribadi maupun organisasi	1. Keterlibatan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Inisiatif dan Kreativitas 4. Kehadiran dan Ketepatan 5. Semangat Kerja 6. Retensi dan Loyalitas	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
Fasilitas Kerja (Dahlia, 2021)	Segala sarana dan prasarana (baik fisik maupun non-fisik) yang disediakan oleh organisasi untuk membantu, mempermudah, dan memperlancar pelaksanaan tugas serta aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal	1. Kenyamanan Fisik 2. Ketersediaan Alat dan Peralatan 3. Fasilitas Kesehatan dan Kesejahteraan 4. Infrastruktur Teknologi 5. Fasilitas Komunikasi 6. Fasilitas Istirahat	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju
Kinerja pegawai (Bormasa, 2023)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana pegawai mencapai target, memenuhi tanggung jawab, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kerja Sama Tim 5. Inisiatif dan Kreatifitas 6. Kedisiplinan dan Etos Kerja	1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai kantor camat rantau selatan kabupaten labuhanbatu berjumlah 33 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Arikunto, 2016). Sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan menggunakan sampel jenuh, yaitu menggunakan keseluruhan populasi menjadi sampel karena jumlah populasi dibawah 100 (Sugiyono, 2020). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020) Teknik pengumpulan data sangat berpengaruh sekali dengan hasil penelitian karena pemilihan metode pengumpulan data yang lengkap akan dapat diperoleh data yang relevan, akurat dan reliable, metode pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

Metode Kuesioner

Menurut Arikunto (2016) Metode Kuesioner dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Daftar pertanyaan tersebut sifatnya tertutup, maksudnya jawabannya alternatif telah disediakan kecuali daftar pertanyaan mengenai identitas responden bersifat terbuka.

Wawancara (Interview)

Menurut Arikunto (2016) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur (structured interview) dan wawancara bebas tidak terstruktur (unstructured interview).

Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau dengan bertatap muka, tetapi juga dapat dilakukan dengan telepon.

Studi Pustaka

Menurut Arikunto (2016) Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data yang harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk mengintepresikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif dan analisa kuantitatif.

Skala Pengukuran

Menurut Arikunto (2016) Skala pengukuran adalah kerangka acuan untuk menentukan panjang interval dalam alat ukur agar menghasilkan data kuantitatif. Skala Likert adalah salah satu jenis skala pengukuran yang digunakan khusus untuk mengukur sikap, opini, dan persepsi responden terhadap suatu fenomena sosial dengan memberikan pilihan tanggapan yang bergradasi, seperti setuju atau tidak setuju pengukuran dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan Skala Likert (Arikunto, 2016)

Pada penelitian ini merupakan alat untuk mengukur Perilaku Belanja Konsumtif, Motif Belanja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor, pengukuran dengan Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian:

jawaban, dimana sangat tidak setuju diberi skor 1, jawaban tidak setuju diberi skor 2, jawaban kurang setuju atau ragu-ragu diberi skor 3, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban sangat setuju diberi skor 5

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesinoer dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioer mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Kriteria dalam menggunakan validitas koesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas ini menggunakan uji cronbach alpha kriteria dalam memenentukan reliabilitas kuesioner sebagai berikut :

1. Jika positif dan lebih besar dari maka pertanyaan tersebut reliable.
2. Jika negatif dan lebih kecil dari maka pertanyaan tersebut tidak reliable.

Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut apabila nilai cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS untuk memperoleh hasil sah yang terarah.

Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan Uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam tabel regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji Normalitas dapat dideteksi dengan melihat peyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.(Ghozali, 2018)

Uji Multikolineritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen).

Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolineritas. Jika koefisien antar variabel bebas lebih kecil dari 0,1 maka menunjukkan adanya multikolineritas,
2. Mempunyai nilai variance inflation factor (VIF) dibawah 10 berarti lepas dari masalah multikolineritas (Ghozali, 2018)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Arikunto (2016) Heteroskedastisitas berarti variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Pada uji ini kesalahan yang terjadi random (acak) tetapi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sample besar. Masalah Heteroskedastisitas menjadi lebih biasa terjadi dalam data Cross Section dibandingkan dengan data deret waktu. Deteksi ada tidak problem Heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020) Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel idenpenden. Apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif, Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah bagaimana keadaan variabel dependen Impulsif Buying (Y) dengan pengaruh linier antara beberapa variabel independen, yaitu Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan(X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Fasilitas Kerja (X_4) sebagai indikator.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai (variabel dependen)
 a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi
 X_1 = Tingkat Pendidikan (variabel independen)
 X_2 = Pelatihan (variabel independen)
 X_3 = Motivasi Kerja (variabel independen)
 X_4 = Fasilitas Kerja (variabel independen)

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak, dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 % atau $\alpha = 5\%$. Di sini t Hitung akan dibandingkan dengan t Tabel dengan syarat sebagai berikut :

Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak maka dapat digunakan uji statistik.

Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel, pada tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05\%$ dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R^2) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Sugiyono, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu. Karakteristik responden menggambarkan bagaimana keadaan responden yang diambil dalam penelitian yang meliputi umur, Pendidikan, dan lama bekerja. Tabel berikut adalah gambaran karakteristik responden yang diteliti.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 Tahun	21	63.6	63.6	63.6
	31-40 Tahun	10	30.3	30.3	93.9
	41-50 Tahun	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer 2025

Untuk menurut kelompok umur dari responden, seperti terlihat dari tabel 1 di atas responden kelompok umur 18-30 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 63,6 %, responden kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 30,3 %, responden kelompok umur 41-50 berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 6,1 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	33.3	33.3	33.3
	D3	13	39.4	39.4	72.7
	S1	7	21.2	21.2	93.9
	S2	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer 2025

Dilihat dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden Pendidikan 1-2 sebanyak 20 orang (25,6 %), responden Pendidikan 3-4 sebanyak 20 orang (25,6%), responden Pendidikan 5-6 sebanyak 26 orang (33,3%), responden Pendidikan 7-8 sebanyak 12 orang (15,4%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-10 Tahun	3	9.1	9.1	9.1
	11-20 Tahun	21	63.6	63.6	72.7
	21-30 Tahun	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer 2025

Untuk lama bekerja para responden, seperti terlihat dari tabel 3 di atas, responden yang Lama Bekerja 0-10 Tahun yaitu 3 orang dengan persentase 9,1 %, responden yang Lama Bekerja 11-20 Tahun 21 orang dengan 63,6 % dan 21-30 Tahun 9 orang dengan persentase 27,3 %.

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Tingkat Pendidikan (X₁)			
No	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Kedalaman Pengetahuan dan Keterampilan	0.549	0.339	Valid
Kemampuan Memecahkan Masalah	0.566	0.339	Valid
Adaptabilitas dan Fleksibilitas	0,473	0.3395	Valid
Produktivitas Kerja	0,454	0.33955	Valid
Semangat Kerja		0.339	Valid
Retensi dan Loyalitas	0.582	0.339	Valid
Pelatihan(X₂)			
No	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Transfer Pelatihan	0.422	0.339	Valid
Keterlibatan Peserta	0.483	0.339	Valid
Retensi Pengetahuan	0.534	0.339	Valid
Kesesuaian	0.529	0.339	Valid
Perbaikan Kinerja	0.503	0.339	Valid
Motivasi Kerja (X₃)			
No	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket

Keterlibatan Kerja	0.499	0.339	Valid
Kepuasan Kerja	0.574	0.339	Valid
Inisiatif dan Kreativitas	0.414	0.339	Valid
Kehadiran dan Ketepatan	0.581	0.339	Valid
Fasilitas Kerja (X₄)			
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kenyamanan Fisik	0.531	0.339	Valid
Ketersediaan Alat dan Peralatan	0.582	0.339	Valid
Fasilitas Kesehatan dan Kesejahteraan	0.510	0.339	Valid
Infrastruktur Teknologi	0.472	0.339	Valid
Fasilitas Komunikasi	0.454	0.339	Valid
Fasilitas Istirahat	0.507	0.339	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kualitas Kerja	0.599	0.339	Valid
Kuantitas Kerja	0.526	0.339	Valid
Ketepatan Waktu	0.544	0.339	Valid
Kerja Sama Tim	0.641	0.339	Valid
Inisiatif dan Kreatifitas	0.629	0.339	Valid
Kedisiplinan dan Etos Kerja	0.488	0.339	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan tampilan data diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item kuesioner/instrumen penelitian valid, dimana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Dari analisis yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

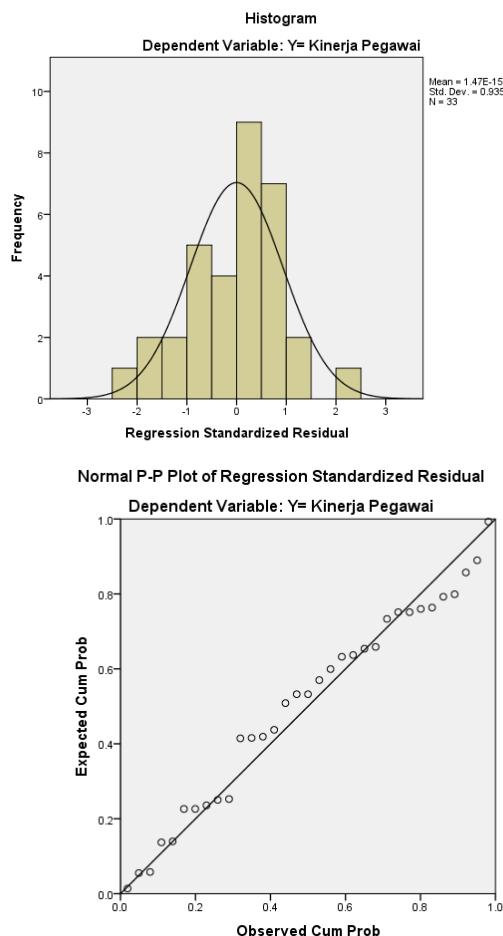
Tabel 5. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Tingkat Pendidikan(X ₁)	0,691	6
Pelatihan(X ₂)	0,625	5
Motivasi Kerja (X ₃)	0,663	5
Fasilitas Kerja (X ₄)	0,701	4
Kinerja Pegawai (Y)	0,688	5

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Dari Tabel diatas diketahui bahwa variabel Tingkat Pendidikan Pelatihan Motivasi Kerja Fasilitas Kerja Kinerja Pegawai masing masing memiliki nilai Cronbach Alpha 0,691, 0,625, 0,663, 0,701, 0,688 lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan semua variable memiliki tingkat yang reliabel.

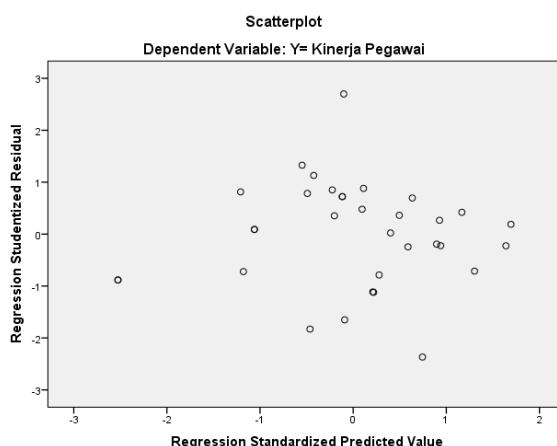
Uji Normalitas Data



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Gambar P-P plot of regression menggambarkan sisaan (residual) dari model regresi terdistribusi normal, garis diagonal pada grafik mewakili distribusi normal ideal, titik-titik data terdistribusi mengikuti garis diagonal membentuk grafik normalitas ini, ini berarti asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian maka tabel regresi menunjukkan “tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah titik nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.665	5.369		-.869	.392		
X ₁ = Tingkat Pendidikan	.021	.126	.020	.167	.868	.886	1.129
X ₂ = Pelatihan	.595	.126	.579	4.704	.000	.829	1.206
X ₃ = Motivasi Kerja	.448	.127	.411	3.536	.001	.933	1.072
X ₄ = Fasilitas Kerja	.106	.128	.107	.828	.415	.759	1.317

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2025

Dari Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai VIF Tingkat Pendidikan(X₁) sebesar 1.129, Pelatihan(X₂) sebesar 1.206, Motivasi Kerja (X₃) sebesar 1.072 dan Fasilitas Kerja (X₄) sebesar 1.317 yang mana nilai VIF semua variabel tersebut < 10 maka dalam hal ini tidak terjadi Multikolinieritas. Dari nilai Tolerance Tingkat Pendidikan(X₁) sebesar 0.886, Pelatihan(X₂) sebesar 0,829, Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,933 dan Fasilitas Kerja (X₄) sebesar 0,759 yangmana nilai Tolerance semua variable tersebut > 0,1 maka dalam hal ini tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil regresi linear berganda yang didapat dengan menggunakan program SPSS terlihat pada table 4 berikut ini :

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regressi

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = -4,665 + 0,021 X_1 + 0,595 X_2 + 0,448 X_3 + 0,106 X_4.$$

1. Koefisien Regresi Tingkat Pendidikanmenunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien Tingkat Pendidikan sebesar, 021 Berarti setiap peningkatan Tingkat Pendidikan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,021.
2. Koefisien Regresi Pelatihan menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,595. Berarti setiap Peningkatan Pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,595.
3. Koefisien Regresi Motivasi Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,448. Berarti setiap Peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,448.

4. Koefisien Regresi Fasilitas Kerja menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai Koefisien sebesar 0,106. Berarti setiap Peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,106.
5. Nilai Konstanta sebesar -4,665 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai ada sebesar -4,665 dengan ada atau tidaknya pengaruh dari Variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja.

Uji t

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Tingkat Pendidikan adalah t_{hitung} sebesar $0,167 < t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,868 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka hipotesis yang menyatakan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditolak.
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Pelatihan adalah t_{hitung} sebesar $4,704 > t_{tabel} 1,67$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis yang menyatakan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.
3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Motivasi Kerja adalah t_{hitung} sebesar $3,536 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. maka hipotesis yang menyatakan Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Fasilitas Kerja I adalah dengan t_{hitung} sebesar $0,107 < t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,828 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditolak.
5. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dari variabel Tingkat Pendidikan ($0,167 < 1,67$), variabel Pelatihan ($4,704 > 1,67$), variabel Motivasi Kerja ($3,536 > 1,67$), dan variabel Fasilitas Kerja ($0,106 < 1,67$). Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan, dan Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Variabel Tingkat Pendidikan dan variabel Fasilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel, besarnya Uji F yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Parsial
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255.824	4	63.956	12.875	.000 ^b
Residual	139.085	28	4.967		
Total	394.909	32			

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), X4= Fasilitas Kerja, X3= Motivasi Kerja, X1= Tingkat Pendidikan, X2= Pelatihan

Pada Tabel 7, hasil pengujian dari Variabel independen Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja menunjukkan F hitung sebesar 12,875 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti Hipotesis yang menyatakan Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap Kinerja Pegawai diterima

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel koefisien Determinan yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.648	.597	2.22875	2.471

a. Predictors: (Constant), X₄= Fasilitas Kerja, X₃= Motivasi Kerja, X₁= Tingkat Pendidikan, X₂= Pelatihan

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Pegawai

Keterangan table 7:

1. Nilai R sebesar 0,805 sama dengan 80,50% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai cukup erat.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,648 atau sama dengan 64,80%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 64,80% menegaskan bahwa Kinerja Karyawan dapat dijelaskan melalui variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja sisanya 35,20% diluar dari variabel penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel Tingkat Pendidikan yang dapat diartikan sebagai pengujian signifikan-tidaknya pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,167 < t_{tabel}$ 1,96 dengan nilai signifikansi t yakni $0,869 > 0,05$. Dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_a dan menerima H_0 , maka Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu artinya jika Tingkat Pendidikan ditingkatkan maka tidak akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten) oleh Yuke Ambarsari, Tata Rustandi, Udin Suadma (Ambarsari et al., 2025), Ambarsari, Rustandi, dan Suadma menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan Idfi Diana Putri, Arna Suryani, Ali Akbar, dari hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Wirakarya Sakti.(I. D. Putri, Suryani, Akbar, & Adisetiawan, 2024)

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel Pelatihan yang dapat diartikan sebagai pengujian signifikan-

tidaknya pengaruh Pelatihan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,704 > t_{tabel} 1,96$, dengan nilai signifikansi t yakni $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menerima H_0 dan menolak H_a , maka Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya jika Pelatihan ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung oleh Amelia Nur, dan Shefani Rama Chandra Jaya (Shefani & Jaya, 2024) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan juga pada penelitian yang dilakukan Aldi, Zulfadil, Ahma, dengan judul Pengaruh Work Engagement, Pelatihan dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja ASN yang menyatakan Pelatihan berpengaruh terhadap Aldi, Zulfadil, Ahmad (Satria, Zulfadil, & Rifqi, 2025) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel Motivasi Kerja yang dapat diartikan sebagai pengujian signifikan-tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,475 > t_{tabel} 1,96$, dengan nilai signifikansi t yakni $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_0 , maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu artinya jika strategi Motivasi Kerja ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram oleh Yasrini Miladi¹, St. Maryam², Satarudin³ (Miladi et al., 2023), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dan juga pada penelitian yang dilakukan Rochimin, Muhammad, Sukrispiyanto yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Rochimin & Sukrispiyanto, 2022).

4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel Fasilitas Kerja yang dapat diartikan sebagai pengujian signifikan-tidaknya pengaruh Fasilitas Kerja (X_4) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,828 < t_{tabel} 1,96$, dengan nilai signifikansi yakni $0,415 > 0,05$. Dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_a dan menerima H_0 , maka Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu artinya jika Fasilitas Kerja ditingkatkan maka tidak akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sunindo Varia Motor Gemilang oleh Isnaini Simarmata, Muhammad Prasetyo Wibowo, dan Syafrizal (Simarmata et al., 2025), menyatakan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan juga pada penelitian yang dilakukan Manalu, Ferry Zamora, Ramon Febrianti, Neng Dian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Jala Chandra Batam (Manalu, Zamora, & Febrianti, 2022) yang menyatakan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

5. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Tingkat Pendidikan(X_1), Pelatihan(X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) di peroleh nilai F_{hitung} 12,875 > F_{tabel} 2,60 dengan besar signifikansi yakni $0,000 < 0,05$ yang berarti Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu . Hal ini dapat dijelaskan jika Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja di tingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu , oleh karena itu Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja merupakan faktor pendukung bagi instansi dalam proses pencapaian tujuan, berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan yang telah di tetapkan sangat bergantung dari pada managerial sumber daya instansi dalam melaksanakan strategi kinerja sumber daya manusia dalam kegiatan instansi yang bersangkutan sehingga dituntut adanya maksimalisasi strategi yang akan dilakukan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif tapi tidak signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_1 sebesar 0,167 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,67 dengan signifikansi $0,868 > 0,05$.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_2 sebesar 4,704 lebih besar dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,015 < 0,05$.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_3 sebesar 3,536 lebih besar dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,01 < 0,05$
4. Ada pengaruh positif tapi tidak signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_4 sebesar 0,107 lebih besar dari t tabel sebesar 1,67 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Pengaruh secara serempak variabel independent Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan F hitung sebesar 12,875 lebih besar dari F tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada populasi dan sampelnya sebatas pegawai pada pegawai Kantor Camat Kabupaten Rantau Selatan begitu juga alat analisis menggunakan uji Regresi, uji T, uji F. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan populasi diinstansi tingkat lebih tinggi lagi dan dengan alat uji analisis metode structural equation modelling.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja , terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti memberi saran :

1. Bagi Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu, berdasarkan hasil penelitian ini, terbukti bahwa Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu, maka pihak manajemen Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu harus meningkatkan nilai-nilai Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja tersebut untuk merangsang Meningkatnya Kinerja Pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya perlu dilakukan peningkatan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain, faktor-faktor yang masih banyak lainnya yang belum di bahas di penelitian ini, sehingga dapat diperolehnya hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8uevd>
- Alimin, F. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/6jspw>
- Ambarsari, Y., Rustandi, T., & Suadma, U. (2025). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten). *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*. Center of Language and Culture Studies. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i1.899>
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., & ... (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. books.google.com. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Val2EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA37&dq=sumberdaya+manusia&ots=o9luHycgjg&sig=O5KYmgnRA2-m23tpSe6svWwzYiU>
- Annashihah, H. (2024). Human Resource Development Strategy on Performance Through Job Crafting as an Intervening Variable. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascasarjana Universitas Pasundan. <https://doi.org/10.56457/implikasi.v2i1.549>
- Anwar, K. (2021a). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7k85s>
- Anwar, K. (2021b). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/es32a>
- Anwar, K. (2021c). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/khsu3>
- Aprilia, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ghqdk>
- Arifai, M. K., Hardiansyah, H., & Rhamdani, I. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KINERJA DAN PELAYANAN DI BANK SYARIAH MANDIRI CABANG. BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dakwah*. LP2M Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://doi.org/10.15408/jmd.v10i2.29137>
- Arifin, M. A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/fjg37>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asniar. (2021). Mengelola Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/g3khs>
- AWALIA, R. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7wpaj>
- Azizah, S. N. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. books.google.com. Retrieved from https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=ySaGEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=sumberdaya+manusia&ots=gHO70w36nv&sig=HWID_fK5hd40Di5mn4Z5NdR9BGM
- Bormasa, M. F. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori). Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ygpsd>

- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Repository Alungcipta*. PT Kimshafi Alung Cipta. <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Dahlia. (2021). Mengelola Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/59z8t>
- Eliza, E. (2023). Human Resource Management Strategies to Improve Performance in the Digital Era. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascasarjana Universitas Pasundan. <https://doi.org/10.56457/implikasi.v1i2.494>
- Fauzi. (2024). KONSEP GURU IDEAL MENURUT MUNIF CHOTIB DALAM BUKU GURUNYA MANUSIA. *Mikraf: Jurnal Pendidikan*. Institut Islam Ma'arif Jambi. <https://doi.org/10.70338/mikraf.v5i2.158>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ida, I. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*. Riviera Publishing. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i8.1562>
- Iskandar, I. (2021). Mengelolah Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/t5yn8>
- Israeni. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/whksm>
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-058-8>
- Jannah, M. (2021a). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/64e5x>
- Jannah, M. (2021b). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3dmrw>
- Khaerani, S. F. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nmf2s>
- Khumairah, L. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7k3m6>
- Lia, N. (2021). Manajemen sumber daya. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/eyzu2>
- Manalu, F., Zamora, R., & Febrianti, N. D. (2022). KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH JALA CHANDRA BATAM. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Riau Kepulauan. <https://doi.org/10.33373/jeq.v9i2.4811>
- Miladi, Y., Maryam, S., & Satarudin, S. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA MATARAM. *Jurnal Oportunitas : Ekonomi Pembangunan*. Universitas Mataram. <https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.491>
- Muh.Akbar. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/e79pk>
- Muhajir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/9ceh7>
- Nurfadila, D. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/r6p48>
- Putri, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/4jnxa>
- Putri, I. D., Suryani, A., Akbar, A., & Adisetiawan, R. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- pada PT. Wirakarya Sakti. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. Universitas Batanghari Jambi. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1538>
- Rahmi. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3wuzc>
- RAMDHANI, U. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/35z72>
- Reno, S. P. (2024). Manajemen Pengetahuan dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*. Publikasi Indonesia. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i11.1239>
- Resvina, A. (2021). Mengelolah Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vhxcf>
- Risna. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7n2gb>
- ROCHIMIN, M., & SUKRISPIYANTO. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. AKADEMIKA. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Sartono, S. S., & Trianfano, A. T. (2022). ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI MEKANISME REWARD. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi*. Universitas Wijayakusuma Purwokerto. <https://doi.org/10.56681/da.v19i2.57>
- Satria, A., Zulfadil, Z., & Rifqi, A. (2025). Pengaruh Work Engagement, Pelatihan dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja ASN. *JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan)*. Universitas Sangga Buana YPKP. <https://doi.org/10.32897/jemper.v7i1.4397>
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*. Information Technology and Science (ITScience). <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>
- Simarmata, I., Wibowo, M. P., & Syafrizal, S. (2025). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUNINDO VARIA MOTOR GEMILANG. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i2.44211>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumirah, R. R. D. P. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bxch2>
- Waasi, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bq3vm>
- yusuf, Z. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31219/osf.io/btf3v>