



The Effect Of Training And Facilities On Employee Work Productivity At The Gumay Talang Sub-District Office, Lahat Regency

Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat

Sintia Ulandari ¹⁾; Heri Fitriadi ²⁾; Nidyawati ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹ sintiaulandari85@gmail.com , ² herifitriadi55@gmail.com , ³ nidyawatigumay99@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [23 Oktober 2025]

Revised [10 Januari 2026]

Accepted [16 Januari 2026]

KEYWORDS

Training, Employee,
Productivity.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Dari perhitungan koefisien regresi diperoleh persamaan $y = 28,089 + 0,013 X_1 + 0,303 + e$. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat. Kesimpulan karena $F_{sig} > 0,05$ ($0,396 > 0,05$) Artinya secara bersama-sama Pelatihan dan Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat. Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa H_1 diterima F_{hitung} ($0,396$) $>$ F_{tabel} ($0,05$). Untuk perhitungan Parsial dapat disimpulkan bahwa t hitung untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar $0,015$ lebih besar dari pada t tabel $0,05$ ($0,015 < 0,05$), dengan demikian variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat yang berarti H_1 diterima H_0 ditolak. Untuk Pehitungan Parsial dapat disimpulkan bahwa t hitung untuk variabel Fasilitas (X_2) sebesar $0,351$ lebih besar dari pada t tabel $0,05$ ($0,351 > 0,05$), dengan demikian variabel Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh sebesar $0,249$, berarti dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan dan Fasilitas berdistribusi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

ABSTRACT

From the calculation of the regression coefficient, the equation $y = 28,089 + 0,013 X_1 + 0,303 + e$ is obtained, Leadership has a positive influence on the Work Productivity of Employees at the Gumay Talang Sub-district Office, Lahat Regency. The conclusion is because $F_{sig} > 0,05$ ($0,396 > 0,05$) This means that together Training and Facilities have a significant effect on the Work Productivity of Employees at the Gumay Talang Sub-district Office, Lahat Regency. From the results of the table above, it can be seen that H_1 is accepted F count ($0,396$) $>$ F table ($0,05$). For Partial calculations, it can be concluded that the t count for the Training variable (X_1) of $0,015$ is greater than the t table of $0,05$ ($0,015 < 0,05$), thus the Training variable has a significant influence on the Work Productivity of Employees at the Gumay Talang Sub-district Office, Lahat Regency, which means H_1 is accepted H_0 is rejected. or Partial Calculation, it can be concluded that the calculated t -value for the Facilities variable (X_2) is $0,351$, which is greater than the t -table value of $0,05$ ($0,351 > 0,05$). Thus, the Facilities variable has a significant influence on the Work Productivity of Employees at the Gumay Talang Sub-district Office, Lahat Regency. The coefficient of determination (R^2) is $0,249$, indicating that the Training and Facilities variables contribute 62% to Employee Work Productivity, while the remaining 38% is explained by factors outside the study.

PENDAHULUAN

Kantor camat adalah kantor administratif yang bertugas melayani masyarakat di wilayah kecamatan. Kantor Camat juga menjadi tempat untuk mengurus berbagai dokumen administratif, seperti surat rekomendasi, kartu tanda penduduk, dan kartu keluarga. Kecamatan sebagai organisasi publik yang dipimpin oleh seorang camat mempunyai peran dalam pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan, oleh karena itu pihak kecamatan dengan camat sebagai pimpinan harus mengambil langkah-langkah atau aktifitas-aktifitas yang akan diambil dalam membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa tersebut. Dengan sumber daya manusia yang memadai, maka camat akan mampu mengatur pemerintahan dengan memerhatikan kompetensi yang sesuai dari masing-masing pegawai, sehingga pelayanan yang maksimal akan dirasakan masyarakat melalui kinerja yang baik dari pegawai Kantor Camat.

Dalam tujuannya melayani masyarakat, Kantor Camat tentunya perlu dibentuk agar seluruh pegawai bisa menjalankan tugas sebaik-baiknya. Secara berkala dan rutin pada kantor camat gumay talang Kabupaten Lahat mengikutkan pegawai untuk mengikuti pelatihan, baik yang dilakukan di dalam Kabupaten Lahat ataupun di luar Kabupaten Lahat. Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran mentor atau trainer. Keberhasilan suatu pelatihan dipengaruhi oleh beberapa

faktor, antara lain: materi pelatihan, kompetensi pelatihan, serta metode yang digunakan oleh pelatihan. Pelatihan ini untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan juga merupakan proses terencana agar pegawai lebih efektif dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kemampuan, serta kompetensi individu dan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan ini mencakup peningkatan kemampuan etos kerja, sehingga dapat mendorong kemajuan dan pelayanan publik. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh pegawai diharapkan pegawai akan lebih paham dengan dunia kerja, sehingga pegawai akan menjadi lebih kompeten. Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan adalah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut secara nyata berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Bagi perusahaan yang memaksimalkan fasilitas kerja, sangat wajar mendapatkan keuntungan yang maksimal juga, tapi bagaimana dengan perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja sesuai standar kerja yang ada dan ternyata. Metode pengelolaan fasilitas adalah serangkaian proses yang dirancang untuk memastikan efisiensi dan efektivitas pemanfaatan fasilitas, mulai dari perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, hingga penghapusan. Beberapa metode umum meliputi pemeliharaan preventif, pemeliharaan rutin, perbaikan darurat, dan pemeliharaan prediktif. Fasilitas kantor yang memadai, seperti komputer, alat komunikasi, ruang kerja yang nyaman, dan sarana penunjang lainnya, sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Produktivitas tenaga kerja tercapai apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi jika perusahaan mendukung mereka dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan produktivitas yang merupakan tujuan akhir dari organisasi bisnis, untuk meningkatkan peningkatan kerja pegawai. Pegawai harus dikelola dengan baik untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Dari hasil pengamatan dan didukung dengan adanya teori, bahwa ada indikasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan agar sukses kantor camat gumay talang kabupaten Lahat, kepada pegawai diharapkan mempunyai kompetensi yang memadai yang memadai dengan bidang pelatihan agar dapat melatih kecakapan, keterampilan, wawasan dan pengetahuan. Fasilitas yang terdapat kantor camat gumay talang kabupaten Lahat akan menunjang pekerjaannya agar dapat lebih baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Banyaknya jumlah Pegawai Tenaga Kontrak di Kantor Camat tentu harus mendapatkan perhatian khusus dari camat langsung. Tingkat kepuasan kerja pada pegawai yang sudah berstatus PNS dengan Pegawai Non-PNS tentu berbeda. Dihitung rata-rata waktu pelatihan yang diikuti oleh karyawan, rata-rata tingkat kepuasan terhadap fasilitas, dan rata-rata produktivitas karyawan. Perusahaan dapat mengumpulkan data tentang pelatihan yang diikuti oleh karyawan, tingkat fasilitas kerja yang tersedia, dan juga data produktivitas karyawan. Pentingnya pelatihan, fasilitas, dan produktivitas kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan kecamatan, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan daerah. Anda bisa memulainya dengan menjelaskan peran strategis kantor camat dalam pelayanan masyarakat, kemudian mengidentifikasi masalah potensial terkait pelatihan yang tidak memadai, fasilitas yang kurang mendukung, dan dampak yang timbul pada produktivitas kerja pegawai, yang menjadi alasan utama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, M (2020:20-21), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengaturan dan penetapan program kepegawaian. MSDM bertujuan agar tenaga kerja dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pelatihan

Menurut Budi, S (2020:197) memberikan pendapat bahwa pelatihan merupakan pendidikan singkat yang terorganisir serta menggunakan prosedur yang sistematis, agar karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan teknik sehingga memiliki keahlian yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Fasilitas

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Menurut (Asri, 2019:147) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan



yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Produktivitas Kerja

Mawarni (2019:71) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Bentuk penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan analisis deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Menurut Sugiyono (2019:97), adalah suatu rencana sistematis dan terstruktur untuk memandu jalannya penelitian, mencakup tahapan penting seperti pengumpulan data, analisis, dan interpretasi informasi terkait objek penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak. Caranya yaitu dengan membandingkan angka korelasi hasil perhitungan dengan koefisien korelasi tabel pada taraf $\alpha = 0.05$ dengan $n = 32$. Bila koefisien korelasi hasil perhitungan $>$ dari koefisien korelasi tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, maka pernyataan-pernyataan tersebut signifikan, yang berarti bahwa pernyataan yang bersangkutan adalah valid.

Variabel Pelatihan (X1)

Hasil Uji validitas untuk variabel Kepemimpinan disajikan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas butir variable Pelatihan (X1)

Koefisien Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0.730	0.339	Valid
Butir 2	0.490	0.339	Valid
Butir 3	0.785	0.339	Valid
Butir 4	0.537	0.339	Valid
Butir 5	0.675	0.339	Valid
Butir 6	0.507	0.339	Valid
Butir 7	0.401	0.339	Valid
Butir 8	0.397	0.339	Valid
Butir 9	0.751	0.339	Valid
Butir 10	0.494	0.339	Valid

Sumber : diolah dari program SPSS 22, 2025

Variabel Fasilitas (X2)

Uji validitas untuk variabel Pengawasan disajikan pada Tabel dibawah ini :

Tabel 2 Uji Validitas butir variabel Fasilitas (X2)

Koefisien Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0.691	0.339	Valid
Butir 2	0.285	0.339	Valid
Butir 3	0.747	0.339	Valid
Butir 4	0.424	0.339	Valid
Butir 5	0.393	0.339	Valid
Butir 6	0.226	0.339	Valid
Butir 7	0.343	0.339	Valid
Butir 8	0.378	0.339	Valid
Butir 9	0.790	0.339	Valid
Butir 10	0.454	0.339	Valid

Sumber : diolah dari program SPSS 22, 2025

Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Uji validitas untuk variabel Kinerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Uji Validitas butir variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Koefisien Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0.549	0.339	Valid
Butir 2	0.705	0.339	Valid
Butir 3	0.534	0.339	Valid
Butir 4	0.455	0.339	Valid
Butir 5	0.585	0.339	Valid
Butir 6	0.427	0.339	Valid
Butir 7	0.526	0.339	Valid
Butir 8	0.735	0.339	Valid
Butir 9	0.662	0.339	Valid
Butir 10	0.666	0.339	Valid

Sumber : diolah dari program SPSS 22, 2025

Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Angka yang didapat melalui metode Cronbach's Alpha kemudian dibandingkan dengan koefisien korelasi pada taraf $\alpha = 0.05$ pada $n = 30$. Bila nilai Cronbach's Alpha lebih besar, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya. Untuk mempermudah perhitungan, digunakan SPSS.

Tabel 4 Perhitungan Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.704	.738	3

Dari tabel 4 bahwa nilai Cronbach's Alpha (0.704) > dari 0,05, Maka Variabel Pelatihan dan Fasilitas, dikatakan reliabel (terpercaya).



Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Koefisien regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.089	8.315		3.378	.002
	Pelatihan	.013	.836	.010	.015	.988
	Fasilitas	.303	.861	/.239	.351	.728

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 persamaan regresi berganda untuk mengestimasi variabel terikat Produktivitas Kerja Pegawai dengan menggunakan seluruh variabel Pelatihan dan Fasilitas adalah sebagai berikut :

$$Y = 28.089 + 0.013 + 0,303 + e$$

Dimana y = Produktivitas, Pelatihan (X1), Fasilitas (X2)

Persamaan regresi diatas memiliki makna :

1. Jika Kepemimpinan dan Pengawasan tidak ada, maka Produktivitas Kerja Pegawai cenderung positif . Hal ini ditunjukkan oleh besaran konstanta yang sebesar 28.089.
2. Jika variabel Pelatihan (X1) dinaikan sebesar 1 unit, sementara variabel lainnya tetap, akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.013 unit.
3. Jika Fasilitas (X2) dinaikkan sebesar 1 unit, sementara variabel bebas lainnya tetap, akan meningkatkan Kinerja pegawai, dan mempengaruhi pegawai sebesar 0.303.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 6 Perhitungan Uji Parsial Variabel Pelatihan (X1)Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.089	8.315		3.378	.002
	Pelatihan	.013	.836	.010	.015	.988

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa t hitung untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0.015 lebih besar dari pada t tabel 0,05 (0.015 < 0,05), dengan demikian variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, yang berarti H1 diterima Ho ditolak.

Uji Kelayakan Model (uji f)

Uji Simultan (Uji F) adalah sebuah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen (bebas) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat) dalam sebuah model regresi linear berganda.

Tabel 7 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.413	2	11.706	.958	.396 ^b
	Residual	354.462	29	12.223		
	Total	377.875	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Fasilitas

Dari hasil perhitungan pada tabel 7 , dapat disimpulkan bahwa $f_{Sig} > f_{tabel}$ (0,396 > 0,05) Artinya secara bersama-sama Variabel Pelatihan dan Fasilitas berpengaruh secara signifikan Terhadap Perangruh Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pengawai Pada kantor camat gumay talangKabupaten Lahat. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh satu atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas , terkait yang ditunjukkan dalam persentse.Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.249 ^a	.062	.003	3.49612	2.351

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh sebesar 0.249 ,berarti dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan dan Pengawasan berdistribusi terhadap Kinerja pegawai sebesar 62% dari R Square uji koefisien determinasi sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat.
2. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat.
3. Pelatihan dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai terhadap Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat.

Saran

1. Pelatihan yang berperan penting bagi pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat, maka sebaiknya pelatihan bagi pegawai harus ditingkatkan agar produktivitas kerja pegawai semakin meningkat.
2. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, melalui penambahan dan pemeliharaan fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi informasi yang memadai, lingkungan kerja yang tertata rapi, serta infrastruktur pendukung lainnya untuk mendukung produktivitas kerja.
3. Produktivitas kerja pada kantor Camat Gumay Talang Kabupaten Lahat sudah cukup baik. Akan tetapi hal tersebut dapat ditingkatkan lagi sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih optimal dengan memperhatikan pelatihan pegawai dan fasilitas yang ada di kantor camat.

DAFTAR PUSTAKA

- Titi, H., Markus., Indra, H., Emila, S & Heri, F. (2023) Meningkatkan Msdm Perangkat Desa Melalui Program Pelatihan Dan Pengembangan Perangkat Desa Talang Tangsi Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat Sumsel. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 320-324.
- Marko, I., Nidyawati., Deck, S. (2023) Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan Dan Komunitas Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Suryani, Ni Kadek, and John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan 1. Bandung-Bali: Nilacakra Publishing House.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). BPFE.