



## PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG

Rina Wisnu Lestari<sup>1</sup>, Nisa Ulul Mafra<sup>2</sup>, Muhammad Najib<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Correspondence: E-mail: [rinawisnulestari@gmail.com](mailto:rinawisnulestari@gmail.com)

### ABSTRACT

Riset ini dilakukan guna menganalisis dampak dari program pelatihan serta ketersediaan fasilitas kerja terhadap performa pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palembang. Menggunakan disain kuantitatif dengan metode asosiatif, studi ini melibatkan 91 karyawan sebagai populasi. Melalui Teknik *purposive sampling*, diperoleh sampel sebanyak 51 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data dihimpun memanfaatkan kuesioner serta setudi dokumentasi, yang kemudian dianalisis via software SPSS melalui serangkaian pengujian: uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji hipotesis uji t dan uji F. Temuan riset mengidentifikasi bahwa pelatihan berkontribusi positif dan signifikan terhadap performa kerja ( $t = 2,627$ ;  $p = < 0,05$ ). Sebaliknya, fasilitas tempat kerja menunjukkan arah pengaruh yang negative namun tetap signifikan terhadap kinerja ( $t = -2,81$ ;  $p < 0,05$ ). Di tinjau secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} (4,722) > F_{tabel} (3,19)$  serta signifikan 0,013. Adapun nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 0,164, yang berarti variasi kinerja pegawai mampu dijelaskan sebesar 16,4% oleh factor pelatihan dan fasilitas, sementara 83,6% sisanya ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Submitted/Received 13 August 2026

First Revised 13 August 2026

Accepted 00 13 August 2026

First Available online 14 August 2026

Publication Date 14 August 2026

#### Keyword:

Pelatihan, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

## 1. PENDAHULUAN

Lembaga pemerintah dalam mencapai target pembangunan bergantung pada efektivitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Pegawai bukan sekadar pelaksana teknis, melainkan penggerak utama yang menentukan kualitas pelayanan publik di mata masyarakat. Menurut Khaeruman (2021) kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja pegawai dalam hal kualitas yang diraih oleh pribadi pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan, Yuniarti (2021) menjelaskan bahwa pegawai merupakan bandingan antara prestasi kerja yang telah tercapai dengan standar organisasi yang sudah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dalam lingkup organisasi publik pengukuran kinerja menjadi cermin keberhasilan dalam menuju tujuan strategis (Mangkunegara, 2024). Namun, pada kenyataannya organisasi seringkali mengalami penurunan kinerja akibat kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor pendorong hasil kerja. Kasmir (2024) menyatakan, untuk mengukur kinerja bisa dilakukan dengan melihat berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, waktu, hingga hubungan antar karyawan dalam organisasi. Salah satu instrumen utama dalam meningkatkan kapasitas pegawai adalah melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Menurut Suhardi. (2023), pelatihan kerja adalah upaya sistematis untuk membekali pegawai dengan kemampuan yang dibutuhkan guna meminimalkan kesalahan dalam bekerja serta meningkatkan profesionalisme individu.

Melalui pelatihan, pegawai dibekali dengan kecakapan baru yang dapat meminimalisir kesalahan dalam menjalankan prosedur kerja, hal ini sangat penting agar setiap tugas dapat diselesaikan dengan tingkat akurasi yang tinggi dan profesional (Ilhami et al, 2024). Pegawai yang mendapatkan pembekalan cukup cenderung lebih inovatif dalam menyelesaikan hambatan operasional. Namun, keberhasilan pelatihan tidak hanya bergantung pada materi yang diberikan, tetapi juga pada kesiapan peserta serta keahlian mentor yang menyampaikan. Jika salah satu unsur ini tidak terpenuhi, maka program pelatihan hanya akan menjadi pemborosan anggaran tanpa dampak nyata bagi kinerja. Keberhasilan suatu program pelatihan sangat ditentukan oleh beberapa faktor utama seperti keahlian mentor, kapasitas peserta, dan metode pembelajaran yang digunakan (Yusuf, 2024)

Selain faktor pengembangan kompetensi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan kebutuhan dasar yang tidak dapat diabaikan. Dengan adanya fasilitas yang baik, akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas harian dengan cepat dan rapi. Fasilitas kerja ialah seluruh sarana dan prasarana fisik yang telah di sediakan oleh emiten guna mengoptimalkan kelancaran operasional serta memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Albertus, 2023).

Dinas Pariwisata Kota Palembang sebagai instansi yang bertanggung jawab atas pengembangan sektor wisata memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing daerah. Sebagai lembaga yang bersentuhan langsung dengan pelayanan publik dan promosi daerah, kinerja pegawainya menjadi barometer keberhasilan pembangunan sektor pariwisata. Namun, berdasarkan observasi awal di Dinas Pariwisata Kota Palembang, masih ditemukan adanya kendala dalam pencapaian target kinerja pegawai yang belum sepenuhnya memenuhi standar organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2024) untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari dimensi kualitas, kuantitas, dan waktu.

Berdasarkan fenomena terkait pelatihan kerja di Dinas Pariwisata belum merata dan kurang menyentuh aspek teknis spesifik. Beberapa pegawai merasa pelatihan yang

diikuti masih bersifat umum, sehingga belum mampu menjawab kebutuhan pengembangan destinasi wisata modern secara praktis. Kondisi ini menunjukkan pentingnya efektivitas pelatihan, di mana menurut Suhardi (2023), pelatihan kerja seharusnya menjadi upaya sistematis untuk membekali pegawai dengan kemampuan spesifik guna meningkatkan profesionalisme. Selain masalah pelatihan kerja, ketersediaan fasilitas kerja di Dinas Pariwisata Kota Palembang saat ini masih terbatas, ditandai dengan perangkat komputer dan jaringan internet yang masih mengalami gangguan teknis. Menurut Albertus (2023), fasilitas kerja adalah seluruh sarana fisik yang disediakan untuk menunjang kelancaran operasional dan kenyamanan pegawai.

*Research Gap* penelitian ini didasarkan pada ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kedua variabel tersebut. Penelitian oleh Fadilah & Banin (2022) pelatihan dan fasilitas memiliki pengaruh signifikan, namun penelitian Widadi, dkk (2025) mengemukakan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada objek penelitian berbeda. Perbedaan hasil ini menimbulkan celah untuk menguji kembali sejauh mana kedua variabel ini berpengaruh pada instansi pemerintahan daerah.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Kasmir (2024) pencapaian kerja yang dapat mencerminkan hasil serta perilaku pegawai dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab yang dikasikan selama perioden waktu tertentu. Lebih lanjut, Mangkunegare (2024) kinerja pegawai dapat dipahami dari hasil kerja seorang pegawai yang dapat diamati dari aspek kualitas serta kuantitas ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dikasikan kepadanya. Selain itu, Khaeruman (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pribadi pegawai, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas, ketika melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang kasikan kepadanya. Berdasar pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah pencapaian kerja orang atau tim dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan utama organisasi.

### Pelatihan Kerja

Suhardi (2023), pelatihan kerja adalah upaya sistematis untuk membekali pegawai dengan kemampuan yang dibutuhkan guna meminimalkan kesalahan dalam bekerja serta meningkatkan profesionalisme individu. Sejalan dengan pandangan tersebut Bangun (2020) berpendapat bahwa pelatihan kerja sebagai proses memperbaiki keahlian pegawai untuk menangani tugas mereka. Ini merupakan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dengan cara memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Lebih lanjut, Sutrisno (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat dipahami sebagai proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, baik dari segi pengetahuan dan keterampilan maupun sikap, sehingga pegawai melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Merujuk pada penjelasan para ahli sebelumnya, dapat di simpulkan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan pengembangan SDM yang terencana dan sistematis melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, serta sikap kerja. Hal ini bertujuan agar pegawai memiliki kapasitas yang optimal dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja ialah seluruh sarana serta prasarana yang disediakan oleh emiten guna menunjang kelancaran operasional serta memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Albertus, 2023). Sejalan dengan pandangan tersebut, Sedarmayanti (2020) fasilitas kerja merupakan sarana serta prasarana menunjang aktivitas pegawai dalam bekerja, baik yang bersifat fisik (seperti peralatan kantor & ruang kerja) maupun non-fisik, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta kenyamanan kerja agar hasil kerja dapat maksimal. Pandangan ini sejalan dengan Veithzal Rivai Zainal (2021) yang menyatakan fasilitas kerja adalah bagian dari lingkungan kerja yang disediakan organisasi guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Selain itu, Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja didukung fasilitas memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

Lebih lanjut, Busro (2022) menekankan bahwa fasilitas kerja adalah seluruh alat, perlengkapan, serta sarana pendukung lainnya disediakan oleh kelompok memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas yang memadai dipandang sebagai aset yang memberikan manfaat jangka panjang dalam memperlancar proses operasional organisasi. Berdasar penjelasan dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan fasilitas kerja ialah segala bentuk dukungan sarana dan prasarana fisik, baik berupa peralatan produksi maupun fasilitas penunjang lainnya, yang disediakan oleh perusahaan untuk mempermudah aktivitas.

### **Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2025) mengemukakan rumusan masalah untuk penelitian dalam berbentuk pertanyaan, dan hipotesis yaitu tanggapan sementara berdasar rumusan masalah tersebut, maka peneliti mempunyai dugaan sementara dalam penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub>** : Secara individu pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.
- H<sub>2</sub>** : Secara individu pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.
- H<sub>3</sub>** : Secara simultan pengaruh Pelatihan serta Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.

### **3. METODE**

Lokasi yang dipilih sebagai tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Dinas Pariwisata Kota Palembang. Secara administratif, instansi pemerintah tersebut beralamat di jalan Dr. Wahidin No. 3, Kelurahan Talang Semut, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Provinsi Sumatra Selatan. Sugiyono (2025), untuk memahami hubungan antarvariabel, peneliti ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Melalui pendekatan ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) berkaitan dengan variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Deskripsi Data Penelitian**

Responden yang terlibat dalam penelitian ini mencakup seluruh PNS di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palembang, dengan total sebanyak 51 personel. Untuk memetakan

profil mereka secara menyeluruh, data partisipan dikategorikan menurut beberapa indikator utama, yaitu gender, rentan usia, durasi masa kerja, seerta latar belakang Pendidikan terakhir. Klasifikasi ini dilakukan agar pembaca mendapatkan Gambaran umum yang jelas mengenai karakteristik pegawai yang menjadi focus kajian. Rincian lebih mendalam mengenai data demografi tersebut dipaparkan pada bagian di bawah ini.

**Tabel 1.** Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

| No     | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentasi (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1.     | Laki-Laki     | 30        | 58,8%          |
| 2.     | Perempuan     | 21        | 41,2%          |
| Jumlah |               | 51        | 100%           |

*Sumber: Data diolah (2026)*

jenis kelamin mayoritas partisipan adalah laki – laki sebesar 30 orang (58,8%), sedangkan partisipan perempuan berjumlah 21 orang (41,2%) hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Priwisata Kota Palembang masih didominasi laki - laki.

**Tabel 2.** Karakteristik Berdasarkan Usia

| No    | Usia      | Frekuensi | Presentasi (%) |
|-------|-----------|-----------|----------------|
| 1.    | 21 s.d 30 | 1         | 2,0%           |
| 2.    | 31 s.d 40 | 7         | 13,7%          |
| 3.    | 41s.d 50  | 33        | 64,7%          |
| 4.    | >50       | 10        | 19,6%          |
| Total |           | 51        | 100%           |

*Sumber: Data diolah (2026)*

Dilihat dari segi usia, sebagian besar partisipan berada pada rentang usia 41-50 tahun, sebesar 33 (64,7%); kemudian diikuti oleh partisipan berumur > 50 tahun sejumlah 10 (19,6%); selanjutnya partisipan berumur 31- 40 tahun sejumlah 7 (13,7%); dan sisanya berumur 21-30 tahun sebesar 1 (2,0%). Data ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang umumnya berada pada usia produktif yang matang secara pengalaman, sedangkan pegawai usia muda masih kurang mendominasi.

**Tabel 3.** Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No     | Pendidikan Akhir     | Frekuensi | Presentasi (%) |
|--------|----------------------|-----------|----------------|
| 1.     | SLTA/SMA Sederajat   | 5         | 9,8%           |
| 2.     | D1, D2, D3           | 1         | 2,0%           |
| 3      | Sarjana (S1, S2, S3) | 45        | 88,2%          |
| Jumlah |                      | 51        | 100%           |

*Sumber: Data diolah (2026)*

Sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1,S2, dan S3) sebanyak 45 orang (88,2%). Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA sederajat berjumlah 5 orang (9,8%), sedangkan partisipan dengan pendidikan Diploma bertotal 1 orang (2,0%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palembang memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi.

**Tabel 4.** Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No    | Masa Kerja | Frekuensi | Presentasi (%) |
|-------|------------|-----------|----------------|
| 1.    | < 65       | -         | -              |
| 2.    | 6-10       | -         | -              |
| 3     | 11-15      | 1         | 2,0%           |
| 4.    | 16-20      | 34        | 66,7%          |
| 5.    | >20        | 16        | 31,4%          |
| Total |            | 51        | 100%           |

*Sumber: Data diolah (2026)*

Partisipan jumlah masa kerja pada kelompok 11-15 tahun sebanyak 1 orang (2,0%); selanjutnya kelompok 16-20 tahun sebanyak 34 orang (66,7%); kelompok selanjutnya >20 tahun sebanyak 16 orang (31,4%), dari data diatas dapat diketahui yang lebih dominan adalah kelompok 16-20 tahun sebanyak 34 orang (66%).

## Hasil Analisis Data

### Uji Coba Instrumen

### Uji Validitas

Memakai data primer yang didapatkan langsung dari lokasi penelitian atau objek yang di teliti. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 51 pegawai sebagai responden penelitian. Uji validitas dijalankan dengan membandingkan nilai signifikansi tingkat  $\alpha = 0,05$ . Item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki angka  $\text{sig} < 0,05$ .

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

| Pernyataan Variabel X1 | Sig (2-tailed) | Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------|-------|------------|
| Pernyataan 1           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 2           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 3           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 4           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 5           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 6           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 7           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 8           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 9           | 0,000          | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 10          | 0,000          | 0,05  | Valid      |

*Sumber: Data diolah (2026)*

Pada table diatas, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan (X1) yang telah diuji menunjukkan hasil yang valid. Hal ini dibuktikan dengan skor sig sendiri- sendiri item berada di bawah 0,05 (Sig. 0,00 < 0,05), sehingga seluruh pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan layak dipakai sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 6.** Hasil Uji validitas variabel Fasilitas Kerja

| Pernyataan Variabel X2 | Sig(2-tailed) | Alpha | Keterangan |
|------------------------|---------------|-------|------------|
| Pernyataan 1           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 2           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 3           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 4           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 5           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 6           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 7           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 8           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 9           | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 10          | 0,000         | 0,05  | Valid      |

*Sumber : Data diolah (2026)*

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel fasilitas kerja (X2) yang telah diuji menunjukkan hasil yang valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing item yang berada di bawah 0,05 (Sig. 0,00 < 0,05), sehingga

seluruh pernyataan pada variabel fasilitas dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

| Pernyataan Variabel Y | Sig(2-tailed) | Alpha | Keterangan |
|-----------------------|---------------|-------|------------|
| Pernyataan 1          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 2          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 3          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 4          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 5          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 6          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 7          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 8          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 9          | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 10         | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 11         | 0,000         | 0,05  | Valid      |
| Pernyataan 12         | 0,000         | 0,05  | Valid      |

Sumber: Data diolah (2026)

Semua aitem pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang telah diuji memperlihatkan hasil yang valid. Hal ini dibuktikan dengan skor sig sendiri-sendiri item berada di bawah 0,05 (Sig. 0,00 < 0,05), sehingga seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai dikatakan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam penelitian ini, pendekatan *Cronbach's Alpha* digunakan sebagai metode pengujian. Sebuah instrumen dapat dikategorikan andai reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melampaui angka 0,06. Sebaliknya, jika skor yang diperoleh berada di bawah ambang batas 0,06, maka instrumen tersebut dinilai tidak konsisten.

**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                       | Croanbach Alpha | Std.Reliabilitas | Keterangan |
|--------------------------------|-----------------|------------------|------------|
| X <sub>1</sub> Pelatihan       | 0,682           | 0,60             | Reliabel   |
| X <sub>2</sub> Fasilitas Kerja | 0,763           | 0,60             | Reliabel   |
| Y Kinerja Pegawai              | 0,723           | 0,60             | Reliabel   |

Sumber : Data diolah (2026)

Tabel diatas, yang ditunjukkan pada tabel, seluruh indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki skor *Cronbach's Alpha* antara 0,682 – 0,763 > 0,60. Jadi, setiap item pernyataan pada variabel penelitian dikatakan reliabel serta memakai tingkat konsistensi yang baik, sehingga layak dipakai sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan apakah sebaran data dalam variabel penelitian telah mengikuti pola distribusi normal. Langkah ini menjadi syarat krusial dalam prosedur analisis statistic, sebab data yang terdistribusi secara normal akan menghasilkan Kesimpulan penelitian yang jauh lebih valid dan akurat.

**Tabel 9.** Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 51                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | .06659488               |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .070                    |
|                                    | Positive       | .065                    |
|                                    | Negative       | -.070                   |
| Test Statistic                     |                | .070                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: Data diolah (2026)

Merujuk pada hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-smirnov* yang tertera pada table di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 karena nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas 0,05, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, seluruh data riset siap untuk digunakan dalam tahapan analisis statistic berikut.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikoonieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi atau hubungan linier yang kuat di antara variabel-variabel bebas dalam sebuah model regresi. Untuk mengidentifikasi keberadaan masalah ini, peneliti umumnya menganalisis indicator nilai (VIF).

**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |       |                         |       |
|---------------------------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     |       | Collinearity Statistics |       |
|                           |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | LN_X1 | .942                    | 1.062 |
|                           | LN_X2 | .942                    | 1.062 |

a. Dependent Variable: LN\_Y

Sumber : Data diolah (2026)

Variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) sama-sama menunjukkan angka *tolerance* sebesar 0,942 dengan nilai (VIF) di angka 1,062. Karena nilai *tolerance* dari kedua variabel tersebut berada di atas ambang batas 0,10 dan perolehan VIF nya berada di bawah angka 10, maka dapat dipastikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam fasilitas kerja memenuhi syarat dan valid untuk dipakai pada tahapan analisis regresi berikutnya.



### Uji Heteroskedastisitas

Metode *glejser*, yakni menguji hubungan antara nilai absolut residual hasil estimasi model regresi dengan variabel independen. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 11.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model                | Sig.  | $\alpha = 0,05$ | Keterangan                        |
|----------------------|-------|-----------------|-----------------------------------|
| (Constant)           | 0,858 | 0,05            | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| Pelatihan (X1)       | 0,671 | 0,05            | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| Fasilitas Kerja (X2) | 0,572 | 0,05            | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |

*Sumber: Data diolah (2026)*

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan variabel Pelatihan (X1) memperoleh angka signifikansi sejumlah 0,671 dan variabel Fasilitas Kerja (X2) sebanyak 0,572. Karena masing-masing skor sig > dari taraf sig 0,05, maka dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas kedua variabel independen tersebut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini dipakai untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh yang diberikan oleh dua variabel bebas kepada satu variabel terikat, baik secara terpisah serta secara bersamaan.

**Tabel 12.** Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 3.669                       | .400       |                           | 9.182  | .000 |
|       | LN_X1      | .249                        | .095       | .357                      | 2.627  | .012 |
|       | LN_X2      | -.173                       | .079       | -.297                     | -2.181 | .034 |

a. Dependent Variable: LN\_Y

*Sumber : Data diolah (2026)*

Pada table diatas, hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 3,669. Selain itu, pelatihan (X1) mempunyai koefisien regresi 0,249, sedangkan fasilitas kerja (X2) memiliki koefisien regresi -0,173. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan arah dan besarnya pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk ialah sebagai berikut:

$$Y = 3,669 + 0,249X_1 - 0,173X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai constanta sejumlah 3,669 berarti apabila variabel pelatihan dan fasilitas kerja dianggap constan, maka kinerja pegawai memiliki skor sejumlah 3,669. Koefisien regresi pelatihan sebanyak 0,249 memperlihatkan setiap

kenaikkan pelatihan sebesar satu satuan akan menaik kinerja pegawai sejumlah 0,249 satuan. Selain itu, koefisien regresi fasilitas kerja sebanyak -0,173 memperlihatkan bahwa setiap kenaikan fasilitas kerja sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja pegawai sebanyak 0,173 satuan, dengan asumsi variabel lainnya.

### Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis data dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel pelatihan (X1), fasilitas kerja (X2), serta kinerja pegawai (Y).

**Tabel 13.** Analisis Koefisien Kolerasi

| Correlations |                     |       |       |       |
|--------------|---------------------|-------|-------|-------|
|              |                     | LN_X1 | LN_X2 | LN_Y  |
| LN_X1        | Pearson Correlation | 1     | .241  | .286* |
|              | Sig. (2-tailed)     |       | .088  | .042  |
|              | N                   | 51    | 51    | 51    |
| LN_X2        | Pearson Correlation | .241  | 1     | -.210 |
|              | Sig. (2-tailed)     | .088  |       | .138  |
|              | N                   | 51    | 51    | 51    |
| LN_Y         | Pearson Correlation | .286* | -.210 | 1     |
|              | Sig. (2-tailed)     | .042  | .138  |       |
|              | N                   | 51    | 51    | 51    |

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil analisis korelasi *pearson* menunjukkan bahwa hubungan diantara pelatihan (X1) serta kinerja pegawai (Y) memiliki skor koefisien korelasi sejumlah 0,286 tingkat sig 0,042. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang rendah. Sementara itu, hubungan antara fasilitas kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0,210 dengan signifikansi 0,138, yang menunjukkan hubungan negatif rendah. Adapun hubungan antara pelatihan (X1) serta fasilitas kerja (X2) memperoleh skor korelasi sejumlah 0,241 dengan sig 0,088, yang menunjukkan hubungan positif rendah namun tidak signifikan.

### Uji Koefisien Determinasi

Pada dasarnya berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (X) mampu mendeskripsikan fluktuasi atau perubahan yang ada pada variabel terikat (Y). Melalui angka yang dihasilkan, kita dapat melihat persentase kontribusi atau besarnya dampak yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependennya.

**Tabel 14.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .405 <sup>a</sup> | .164     | .130              | .06797                     |

a. Predictors: (Constant), LN\_X2, LN\_X1

b. Dependent Variable: LN\_Y

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil di atas menunjukkan angka *R Square* atau koefisien determinasi berada di angka 0,164. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi kinerja pegawai (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama adalah sebesar 16,4%. Di sisi lain, porsi terbesar yaitu sebesar 83,6% dipengaruhi oleh kontribusi faktor-faktor lain di luar ruang lingkup model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk pengujian hipotesis, ditemukan nilai t-hitung mencapai 2,627 dengan angka signifikansi di tingkat 0,012. Karena nilai signifikansi ini berada di bawah ambang batas 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ), maka diambil kesimpulan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) memberikan dampak positif sekaligus signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Kota Palembang. Temuan ini otomatis memperkuat atau menerima hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menduga adanya pengaruh pelatihan terhadap performa kerja pegawai.

Indikasi dari riset ini menegaskan bahwa kualitas pelatihan yang semakin prima akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Pada dasarnya, pelatihan bertindak sebagai investasi strategis bagi organisasi dalam mematangkan aspek sumber daya manusia. Melalui program ini, wawasan, keterampilan, serta kapabilitas pegawai dalam merampungkan tanggung jawab pekerjaannya dapat diasah secara optimal. Menurut Suhardi (2023), pelatihan merupakan Upaya sistematis untuk membekali pegawai dengan kemampuan yang dibutuhkan guna meminimalkan kesalahan kerja serta meningkatkan profesionalisme individu.

Hasil observasi dalam studi ini memperkuat temuan terdahulu oleh Fadilah dan Banin (2022), yang menyatakan adanya kontribusi positif serta nyata dari program pelatihan terhadap performa kerja staf. Melalui peningkatan mutu pelatihan, kecakapan kerja pegawai dapat dipacu secara optimal, yang pada gilirannya mendongkrak produktivitas sekaligus mutu pelayanan yang diberikan. Senada dengan hal tersebut, Hasibuan dan Dwirianto (2024) dalam risetnya juga menegaskan bahwa pembekalan kerja memegang andil krusial dalam memicu lonjakan kinerja karyawan.

Kondisi serupa tercermin di Dinas Pariwisata Kota Palembang. Edukasi dan pelatihan yang diorientasikan bagi para pegawai terbukti efektif dalam mengasah kompetensi, memperkaya sudut pandang, serta menjembatani adaptasi aparatur terhadap penetrasi teknologi baru maupun dinamika tuntutan tugas. Oleh sebab itu, kontinuitas program pelatihan ini krusial untuk terus diakselerasi demi menyokong pencapaian target dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian melalui uji t, didapatkan nilai t hitung sebesar -2,181 dengan angka signifikansi di angka 0,034. Mengingat tingkat signifikansi ini berada di bawah ambang batas 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ), maka diambil kesimpulan bahwa Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini sekaligus menjadi bukti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini sah atau diterima.

Indikasi ini mempertegas bahwa keberadaan fasilitas kerja memegang peranan penting dalam memengaruhi performa para pegawai. Pada dasarnya, fasilitas kerja

mencakup segala sarana pendukung serta prasarana yang dimanfaatkan oleh pegawai untuk menuntaskan aktivitas operasional harian mereka. Ketika organisasi mampu menyediakan sarana yang representatif, pegawai akan jauh lebih mudah dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya secara efisien dan tepat sasaran.

Sejalan dengan pandangan Albertus (2023), fasilitas kerja diartikan sebagai instrumen fisik maupun infrastruktur yang sengaja disiapkan oleh instansi untuk menjamin kelancaran aktivitas kerja sekaligus memberikan rasa nyaman bagi pegawainya. Ruang lingkup kerja yang ditunjang oleh fasilitas mumpuni secara otomatis akan melahirkan atmosfer kerja yang kondusif, yang pada akhirnya memicu pegawai untuk bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, temuan dalam riset ini memperkuat kesimpulan yang pernah didapatkan oleh Kadri dan Andriyani (2024). Dalam studi terdahulu tersebut, dipaparkan bahwa fasilitas di tempat kerja mempunyai andil signifikan terhadap capaian kinerja karyawan. Penjelasananya terletak pada ketersediaan sarana yang lengkap dan relevan dengan beban tugas, yang terbukti mampu mendongkrak efektivitas kerja sekaligus memangkas waktu penyelesaian tugas-tugas organisasi.

Namun demikian, dalam penelitian ini koefisien regresi fasilitas kerja menunjukkan arah negatif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa fasilitas yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan pegawai, seperti keterbatasan perangkat kerja atau gangguan pada jaringan internet yang dapat menghambat pelaksanaan tugas. Fenomena tersebut sesuai dengan kondisi awal yang ditemukan peneliti pada Dinas Pariwisata Kota Palembang, dimana masih terdapat beberapa kendala terkait sarana kerja yang belum optimal.

### **Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengujian secara serempak melalui uji F, ditemukan bahwa nilai F mencapai 4,722 dengan angka signifikansi sebesar 0,013. Karena tingkat signifikansi ini berada di bawah ambang batas 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ), dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Palembang. Temuan ini sekaligus memperkuat bukti bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini sah atau diterima.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa naik turunnya produktivitas atau kinerja aparatur tidak berdiri sendiri pada satu aspek saja. Ada sinergi yang kuat antara pembekalan kompetensi dan kelengkapan sarana. Lewat pelatihan, aspek makro seperti wawasan dan keterampilan pegawai diasah, sementara fasilitas kerja yang memadai hadir sebagai instrumen fisik yang menjamin kemampuan tersebut bisa diimplementasikan secara maksimal dalam tugas sehari-hari.

Sementara itu, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) memproyeksikan nilai sebesar 0,164. Angka tersebut mengisyaratkan bahwa kontribusi pelatihan gabungan dengan fasilitas kerja dalam menerangkan variasi performa pegawai adalah sebesar 16,4%. Adapun porsi yang jauh lebih besar, yakni sekitar 83,6%, ditentukan oleh variabel-variabel luar yang tidak dimasukkan dalam model analisis ini, contohnya gaya kepemimpinan, dorongan motivasi, iklim kerja, tingkat kedisiplinan, sistem kompensasi, hingga budaya yang berlaku di organisasi.

Kasmir (2024) mengungkapkan bahwa performa seorang pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dibentuk oleh aspek kemampuan, wawasan, motivasi, situasi tempat kerja, pola kepemimpinan, hingga ketersediaan sarana pendukung. Oleh sebab itu,

upaya mendongkrak kinerja ini menuntut strategi yang terintegrasi dan berkesinambungan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Hasibuan dan Dwirianto (2024) membuktikan bahwa intervensi berupa pelatihan dan penyediaan fasilitas kerja secara bersama-sama memberikan dampak positif yang sangat berarti terhadap capaian kerja pegawai. Pola yang sama juga ditemukan oleh Fadilah dan Banin (2022), di mana kedua instrumen tersebut menjadi pilar krusial dalam memacu produktivitas kerja secara nyata.

Merujuk pada rangkaian temuan di atas, instansi seperti Dinas Pariwisata Kota Palembang tentu tidak bisa hanya bertumpu pada penguatan kapasitas pegawai lewat diklat atau pelatihan saja. Keberhasilan organisasi ini juga sangat ditentukan oleh kelayakan fasilitas yang menunjang aktivitas harian operasional mereka. Ketika aspek kompetensi dan sarana kerja ini mampu disinergikan secara maksimal, performa pegawai dipastikan bakal melonjak, sehingga target-target strategis lembaga dapat diwujudkan dengan lebih efisien.

## 5. KESIMPULAN

Pelatihan serta fasilitas kerja secara bebarengan berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Palembang. Hasil uji F memperlihatkan angka Fhitung sebesar 4,722 dengan tingkat signifikansinya sebesar  $0,013 < 0,05$ .

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat memberikan pengembangan ilmu yang lebih luas di bidang manajemen pemasaran.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., Junengsih, J., & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Perkasa Cabang Bandung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 676-686.
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Arianto, B. B., Bhirawa, W.T., Yulianto, D.D., & Indramawan, I. (2023). Perancangan Tata Letak Fasilitas dan Aplikasinya.
- Busro, M. (2022). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fadilah, F. F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 154-170.
- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Findiastuti, W. (2022). *Perancangan Tata Letak Fasilitas Mini Plant Garam Ii*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. S. A. D., & Dwirianto, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan. *Jurnal Embistek: Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi*, 3(3), 458-468.
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., ... & Sampe, F. (2024). *Manajemen Kinerja*. CV. Gita Lentera.

- Kadri, H., Madjir, S., & Andriyani, M. I. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Palembang. *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 655-667.
- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA Rizky.
- Mangkunegara. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2018*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X bagian produksi Plywood. *Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 401-413.
- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(1), 7-12.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2025). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardi, M. (2023). *Buku ajar manajemen pendidikan dan pelatihan*. Penerbit P4I.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Widadi, P. M., Khan, M. A., Bukhari, E., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kerjasama Tim Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Outlet Indomaret Area Bekasi Utara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3 (1), 402-412.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yusuf, Z. (2024). *Sukses Mengelola Pelatihan*. UMMPress.