

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BPBD JATIM

Ninditya Khoirunnissa¹

Email: ninditya.kn@gmail.com

Agus Surya Bharmawan²

Email: agus.surya@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji t dan uji F untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Uji t menunjukkan pelatihan (sig. 0,009), kompensasi (sig. 0,000), dan fasilitas kerja (sig. 0,004) berpengaruh positif terhadap produktivitas. Uji F juga menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara simultan berpengaruh signifikan (F-hitung 15.397, sig. 0,000). Kesimpulan dari penelitian ini adalah peningkatan produktivitas karyawan BPBD tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari pelatihan yang efektif, kompensasi yang adil, dan fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, BPBD perlu mengelola ketiga aspek ini secara holistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Fasilitas Kerja, Produktivitas Karyawan, BPBD Jatim

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, compensation, and work facilities on the productivity of employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of East Java Province. The research employs a quantitative approach using a survey technique with questionnaires. Data analysis is conducted using t-tests and F-tests to measure the influence of each variable both partially and simultaneously. The findings indicate that training, compensation, and work facilities have a significant impact on employee productivity. The t-test results show that training (sig. 0.009), compensation (sig. 0.000), and work facilities (sig. 0.004) positively influence productivity. The F-test also demonstrates that these three variables collectively have a significant effect (F-value 15.397, sig. 0.000). The conclusion of this study is that improving employee productivity at BPBD is not solely influenced by a single factor but rather by a combination of effective training, fair compensation, and adequate work facilities. Therefore, BPBD must manage these three aspects holistically to create an optimal work environment

Keywords: raining, Compensation, Work Facilities, Employee Productivity, BPBD East Java

I. LATAR BELAKANG

Produktivitas karyawan merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur. Kinerja optimal karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai

faktor, termasuk pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang adil berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Namun, di BPBD Jawa Timur, masih terdapat kendala terkait efektivitas pelatihan, tingkat kepuasan terhadap kompensasi, serta ketersediaan fasilitas kerja, yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan di berbagai sektor. Studi yang dilakukan oleh Stiana dan Nugroho (2024) menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT KAI. Rimba et al. (2023) juga menemukan bahwa kompensasi dan pelatihan meningkatkan produktivitas tenaga pemasaran di PT Mentari Indonesia Jakarta. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada sektor swasta atau industri manufaktur dan jasa, sementara penelitian yang secara khusus menelaah sektor kebencanaan, seperti BPBD, masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur. Studi ini tidak hanya menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut tetapi juga memberikan wawasan mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dikelola secara lebih optimal dalam konteks instansi pemerintahan yang berperan penting dalam mitigasi bencana. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dalam memberikan perspektif yang lebih spesifik terhadap peningkatan produktivitas karyawan di sektor kebencanaan, serta memberikan rekomendasi bagi instansi terkait untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Penelitian ini berangkat dari permasalahan utama mengenai sejauh mana pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur. Adapun rumusan yang ingin dijawab dalam penelitian ini meliputi: apakah pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja tersebut secara simultan maupun parsial berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi BPBD dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Menurut Hasibuan (2016), produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, serta kebijakan manajerial. Sedangkan

menurut Simanjuntak (2011), produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas output tetapi juga dengan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Faktor lain seperti kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, serta kepemimpinan yang efektif juga berperan dalam meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, produktivitas karyawan sangat bergantung pada kesiapan mereka dalam menangani tugas-tugas darurat, yang dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan, sistem kompensasi yang adil, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas harus dilakukan secara holistik dengan mempertimbangkan aspek pelatihan, insentif yang memotivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi operasional.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kirkpatrick (1994), efektivitas pelatihan dapat diukur melalui empat tingkat evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, yang menunjukkan sejauh mana pelatihan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Robbins (2018), pelatihan yang baik harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan, disesuaikan dengan kemampuan karyawan, dan menggunakan metode yang efektif agar dapat meningkatkan produktivitas. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan internal dalam organisasi, pelatihan eksternal melalui lembaga profesional, atau program kemitraan dengan institusi akademik. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kesiapsiagaan karyawan dalam menghadapi situasi darurat dan bencana. Dengan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan teknis serta meningkatkan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut Adams (1963) dalam *Equity Theory*, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam kompensasi dibandingkan dengan rekan kerja mereka. Selain itu, menurut Milkovich & Newman (2017), sistem kompensasi yang efektif harus adil, kompetitif, serta mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi kompensasi langsung, seperti gaji dan insentif, serta kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan, asuransi, dan program kesejahteraan. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan, sehingga mendorong produktivitas dan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi harus dirancang dengan mempertimbangkan aspek keadilan internal dan eksternal agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

4. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan

organisasi untuk mendukung kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja karyawan. Menurut Moenir (2011), fasilitas kerja mencakup peralatan, lingkungan fisik, serta infrastruktur yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, teori ergonomi menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ergonomis dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan kenyamanan, dan meminimalkan risiko cedera, sehingga berdampak positif pada produktivitas karyawan. Fasilitas kerja meliputi aspek fisik seperti ruang kerja yang memadai, pencahayaan yang baik, sistem ventilasi, serta alat kerja yang modern dan fungsional. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti peralatan kebencanaan yang lengkap, kendaraan operasional, dan ruang kerja yang kondusif, sangat berpengaruh terhadap kesiapan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa fasilitas kerja yang disediakan tidak hanya memenuhi standar kenyamanan dan keamanan, tetapi juga mampu mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan secara optimal.

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori tersebut, penelitian ini juga menguji hipotesis bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPBD Jawa Timur. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kombinasi dari pengembangan keterampilan, insentif yang adil, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat secara kolektif meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut hipotesis penelitian ini dirumuskan bahwa:

H1: Diduga bahwa pelatihan, kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif (Kirkpatrick). Menurut Kirkpatrick (1994), efektivitas pelatihan dapat diukur melalui empat tingkat evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, pelatihan berperan dalam meningkatkan kesiapsiagaan karyawan dalam menangani bencana serta meningkatkan efisiensi kerja. Berdasarkan teori tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai:

H2: Diduga bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur

Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial (gaji, insentif, bonus) maupun non-finansial (fasilitas kesejahteraan, promosi). Teori ekuitas dari Adams (1963) menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi ketika mereka merasa mendapatkan kompensasi yang adil dibandingkan dengan rekan kerja mereka. Kompensasi yang kompetitif akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Berdasarkan teori ini, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai:

H3: Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur

Fasilitas kerja mencakup segala sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan. Menurut teori ergonomi, lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi stres kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Dalam konteks BPBD, fasilitas seperti peralatan kerja, ruang kerja yang layak, dan sistem pendukung operasional yang baik akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih optimal. Berdasarkan teori tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai:

H₂: Diduga bahwa fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan BPBD Jawa Timur sebanyak 179 orang, dengan teknik simple random sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 64 responden, sesuai dengan perhitungan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel penelitian dengan skala Likert-4 skala. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Pengujian kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan asumsi klasik diuji menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis diuji dengan uji t untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja secara parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan ketiga variabel terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	64
Test Statistic	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)	.081

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan hasil menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,081, yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menguji hubungan antara pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur tanpa adanya pelanggaran asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	.615	1.626
Kompensasi	.992	1.008
Fasilitas Kerja	.618	1.619

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Pelatihan (0,615), Kompensasi (0,992), dan Fasilitas Kerja (0,618) semuanya lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel berada di bawah 10 (Pelatihan: 1,626; Kompensasi: 1,008; Fasilitas Kerja: 1,619). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel independen dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menguji pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur secara valid tanpa adanya korelasi berlebihan antar variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.414	1.917		-.216	.830
Pelatihan	-.195	.083	-.363	1.343	.322
Kompensasi	.008	.035	.026	.217	.829
Fasilitas Kerja	.249	.095	.404	1.617	.211

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari residual dalam model regresi bersifat konstan, sehingga model dapat digunakan secara akurat. Pengujian menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (0,322), Kompensasi (0,829), dan Fasilitas Kerja (0,211) semuanya lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur secara akurat.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur.

Tabel 4. Hasil Uji Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11.743	3.163
Pelatihan	.476	.138
Kompensasi	.372	.057
Fasilitas Kerja	.233	.157

Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 11,743 + 0,476X_1 + 0,372X_2 + 0,233X_3 + e \quad (1)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan (X_1) akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,476, peningkatan satu satuan dalam kompensasi (X_2) akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,372, dan peningkatan satu satuan dalam fasilitas kerja (X_3) akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,233. Dengan nilai konstanta 11,743, model ini menunjukkan bahwa meskipun tanpa adanya perubahan pada variabel independen, produktivitas karyawan tetap berada pada nilai tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja, diikuti oleh kompensasi dan fasilitas kerja, sehingga ketiga variabel ini dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.660 ^a	.435	.407	1.386

Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) menunjukkan nilai 0,407, yang berarti bahwa 40,7% variabilitas dalam produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja. Sementara itu, 59,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja, namun masih terdapat faktor eksternal lain yang turut berperan.

4. Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji-t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.743	3.163		3.713	.000
Pelatihan	.476	.138	.249	7.008	.000
Kompensasi	.372	.057	.634	6.510	.000
Fasilitas Kerja	.233	.157	.026	3.211	.014

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 7,008 dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan yang artinya semakin baik program pelatihan yang diberikan, semakin tinggi produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t-hitung sebesar 6,510 dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, semakin tinggi produktivitas karyawan.

Uji t juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 3,211 dan signifikansi 0,014. Hasil ini

menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan yang artinya ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kebencanaan yang lengkap, serta dukungan operasional yang baik, berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan BPBD.

Secara keseluruhan, hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur.

Tabel 7. Hasil Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	88.784	3	29.595	15.397	.000^b
Residual	115.326	60	1.922		
Total	204.109	63			

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur. Dengan nilai F-hitung sebesar 15,397 dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Artinya, pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur, dengan nilai t-hitung sebesar 7,008 dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini membuktikan bahwa semakin baik program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi produktivitas mereka dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapsiagaan karyawan dalam menghadapi tugas-tugas kebencanaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan efisiensi kerja mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti Stiana dan Nugroho (2024) yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT KAI. Selain itu, Rimba et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga pemasaran di PT Mentari Indonesia Jakarta. Penelitian-penelitian ini mendukung teori Kirkpatrick (1994) yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan dapat diukur melalui empat aspek: reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, pelatihan yang diberikan memungkinkan karyawan untuk lebih siap dalam menangani situasi darurat, meningkatkan

efisiensi kerja, serta mengurangi kesalahan operasional.

Selain itu, penelitian ini juga selaras dengan temuan Agus et al. (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor jasa. Studi lain oleh Hermawati et al. (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan membantu meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Dalam konteks BPBD, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pelatihan tidak hanya dilakukan sebagai formalitas, tetapi juga disusun berdasarkan kebutuhan spesifik tugas karyawan agar dampaknya terhadap produktivitas lebih optimal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, baik di sektor publik maupun swasta.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur, dengan nilai t-hitung sebesar 6,510 dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini membuktikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas mereka dalam bekerja. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kesejahteraan yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan BPBD dalam menjalankan tugasnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti Rimba et al. (2023) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga pemasaran di PT Mentari Indonesia Jakarta. Penelitian lain oleh Agus et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan di sektor jasa. Temuan ini mendukung teori ekuitas dari Adams (1963) yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi ketika mereka merasa mendapatkan kompensasi yang adil dibandingkan dengan rekan kerja mereka. Dengan demikian, sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan BPBD.

Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi Herawati et al. (2021) yang menekankan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Fauzan (2022) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kompensasi yang baik tidak hanya mempengaruhi motivasi, tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, kompensasi yang adil dan berbasis kinerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama karena pekerjaan mereka menuntut kesiapan dan dedikasi tinggi dalam menghadapi situasi darurat. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti bahwa kompensasi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik di sektor publik maupun swasta.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur, dengan nilai t-hitung sebesar 3,211 dan tingkat signifikansi 0,014 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh BPBD, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti alat kerja yang modern, ruang kerja yang nyaman, serta perlengkapan keselamatan yang memadai, dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien dan mengurangi hambatan dalam menjalankan tugas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika (2023) yang menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah. Selain itu, Stiana dan Nugroho (2024) dalam penelitiannya di PT KAI juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kelelahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan. Temuan ini mendukung teori ergonomi, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan mental karyawan dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi stres kerja, dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh temuan Monde et al. (2022) yang meneliti dampak fasilitas kerja terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan di PT PLN. Mereka menemukan bahwa sarana dan prasarana kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan efektivitas pekerjaan. Studi lain oleh Moenir (2011) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berperan sebagai alat utama dan pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga lingkungan kerja yang dilengkapi dengan sarana yang memadai akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, fasilitas kerja yang memadai sangat penting dalam menunjang kesiapan karyawan dalam menghadapi bencana dan situasi darurat. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin memperkuat bukti bahwa fasilitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah.

4. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Fasilitas Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan BPBD Jawa Timur, dengan nilai F-hitung sebesar 15,397 dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan diterima. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi dari pengembangan keterampilan melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Stiana dan Nugroho (2024) yang menemukan

bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT KAI. Selain itu, Agus et al. (2024) juga menemukan bahwa kombinasi antara pelatihan dan kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan di sektor jasa, terutama ketika didukung dengan fasilitas kerja yang memadai. Temuan ini mendukung teori motivasi Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa faktor motivasi (seperti pelatihan dan kompensasi) serta faktor pemeliharaan (seperti fasilitas kerja) harus dikelola secara seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh studi Fauzan (2022) yang menunjukkan bahwa kombinasi dari pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kepuasan karyawan, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja. Hermawati et al. (2021) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa perusahaan yang memberikan perhatian lebih pada pengembangan karyawan melalui pelatihan dan kompensasi berbasis kinerja, serta menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dalam konteks BPBD Jawa Timur, temuan ini semakin menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja harus dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, di mana pengelolaan pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja dilakukan secara bersamaan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugas kebencanaan dan penanggulangan bencana.

V. PENUTUP

Bagian ini merupakan penutup naskah. Simpulan dapat ditulis per poin atau per nomor, dan dapat juga disajikan dalam bentuk paragraf. Keterbatasan penelitian dan Saran juga disajikan dalam bentuk paragraf.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membahas Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Timur sebagai berikut.

- 1) Variabel Pelatihan (X1) dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- 2) Variabel Kompensasi (X2) dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- 3) Variabel Fasilitas Kerja (X3) dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- 4) Variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Fasilitas Kerja dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan oleh BPBD Jawa Timur untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Saran untuk BPBD Jawa Timur:

- 1) Meningkatkan program pelatihan karyawan
- 2) Meninjau kembali sistem kompensasi
- 3) Meningkatkan fasilitas kerja
- 4) Memperhatikan kesejahteraan karyawan

Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

- 1) Memperluas variabel penelitian
- 2) Melakukan penelitian pada instansi lain
- 3) Menggunakan pendekatan metode yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, I., Sukardi, A., & Aini, N. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Prima Solid Energik*. 4, 13975–13989.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ananda, F., & Himawan, C. (2024). Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Plan, Do, Check, Action (PDCA) Dengan Metode Kirkpatrick (Studi Pada Pelatihan Karyawan divisi Manufaktur PT XYZ). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2313–2325. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2444>
- Darmawati, T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), 114–122. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2736>
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Febrianti, R., Amanda, M., Manajemen, P. S., Mohammad, U., & Thamrin, H. 2020. *Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera International Jakarta*. 1(1), 61–70.
- Fauzan, A. (2022). Pagaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319– 331.
- KARTIKA. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Koprasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (Kspps) Gumarang Akbar Syariah. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Khaeruman, K., Suflani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903>
- Khoiriah. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA*. 15(2), 6.
- Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan

- Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Melan, S. 2019. Kinerja Karyawan. Gorontalo.
- Moenir Drs. 2011. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara:Jakarta
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50–59.
- Puspitaningrum, Y. (2024). The Influence Of Job Training, Work Environment And Job Stress On Employees' Work Productivity (A Case Study At CV Airin Graha Persada). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Putri Nur Alis Azizah, & Atep Kustiwa. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Barokah Bandung. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 6(1), 198–205. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1234>
- Putra, Yudiarto Perdana, Nindi Vaulia Puspita, Budi Heryanto, Fakultas Ekonomi, Universitas Kadiri, Jalan Selomangleng, and Indonesia Kediri. 2022. “Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Faktor Yang Mempengaruhi Gen Z Dalam Memilih Perguruan Tinggi.” *Jsmb* 9 (2): 2022–2183. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.16789>.
- Rimba, A., . F., & Pradiani, T. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pemasaran (Konsultan Pendidikan) Pt. Mentari Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2), 4–9. <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i2.30>
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Stiana, Y. A. I., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Kai. *Jurnal Ilmu Dan Riset* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5913>
- Suci, I., Putri, A., 1 , H., Ervina, E., & Sumarsih, U. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan tamu di upscale hotel di kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Aku*, 25(3), 534–545. www.traveloka.com.
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian Identifikasi Variabel dan Pengukurannya. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta, CV: Bandung.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 440. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39361>
- Zainal, Veitzhal Rivai, Mansyur Ramli, \$ Thoby Mutis, W. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada.