



Analisis Faktor – Faktor yang Berperan dalam Penguatan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa

Risud Alfrando Sagala¹, Suri Amilia², Dhian Rosalina^{3*}

^{1,2,3} Universita Samudra, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh 24416

*Korespondensi penulis: dhian.rosalina@unsam.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of training, compensation, and work facilities on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Langsa City. The approach used in this research is quantitative, with a population of 156 employees. The sample determination in this study is a random sampling technique, and the calculation uses the Slovin formula with an error rate of 5% (0.05), so that the number of respondents in this study is 112 people. The data analysis method used is multiple linear regression, t test for partial analysis, F test for simultaneous analysis, and the coefficient of determination test (Adjusted R²). So from the results of multiple linear regression, the equation $Y = 10.491 + 0.247X_1 + 0.275X_2 + 0.255X_3$ is obtained. Thus, based on the t-test results, it shows that training has a significant value (t sig.) of $0.000 < 0.05$, compensation of $0.001 < 0.05$, and work facilities of $0.012 < 0.05$. This result indicates that training, compensation, and work facilities significantly affect employee performance at BPBD Langsa City. Furthermore, the F test results show a significant value (F sig.) of $0.000 < 0.05$, which explains that training, compensation, and work facilities simultaneously significantly influence employee performance. The coefficient of determination test (Adjusted R²) produces a value of 0.336, which indicates that the variables of training, compensation, and work facilities affect employee performance by 33.6%. The remaining 66.4% is influenced by other variables not included in this study, such as occupational safety and health (OHS), work stress, work experience, competence, workload, job satisfaction, work culture, work discipline and external organisational factors.

Keywords: Training, Compensation, Work Facilities and Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasi sebanyak 156 pegawai. Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *random sampling* dan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05), sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 112 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda, uji t untuk analisis parsial, uji F untuk analisis simultan, serta uji koefisien determinasi (Adjusted R²). Maka dari hasil regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 10,491 + 0,247X_1 + 0,275X_2 + 0,255X_3$. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai signifikan (t sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, kompensasi sebesar $0,001 < 0,05$, dan fasilitas kerja sebesar $0,012 < 0,05$. Hal ini, mengindikasikan bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Langsa. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai signifikan (f sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, yang menjelaskan bahwa pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji koefisien determinasi (Adjusted R²) menghasilkan nilai sebesar 0,336, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, dan fasilitas kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 33,6%. Sisanya, sebesar 66,4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3), stres kerja, pengalaman kerja, kompetensi, beban kerja, kepuasan kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan faktor eksternal organisasi.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek terpenting dalam keberlangsungan dan kesuksesan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum, merujuk pada pendekatan yang bersifat strategis dalam mengelola unsur-unsur manusia dalam sebuah organisasi Mangkunegara (2018). Menurut Harahap *et al.*, (2023) pengelolaan sumber daya manusia meliputi berbagai aspek, seperti proses rekrutmen dan seleksi karyawan, program pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengaturan sistem imbalan, hubungan kerja industrial, pengelolaan perubahan, serta penyusunan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja. Organisasi memahami bahwa sumber daya manusia adalah aset utama dalam pengembangan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan (Mora *et al.*, 2020). Hal ini, mampu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Rumawas (2021) kinerja, yang juga dikenal sebagai *performance*, mencakup pencapaian hasil kerja dan prestasi baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Semua elemen ini bekerja secara sinergis untuk menyelaraskan berbagai aktivitas dalam organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah menjalankan strategi yang mendukung pengembangan sistem umpan balik, dengan memanfaatkan beragam kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cabang manajemen yang bertugas dalam perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir tenaga kerja. Selain itu, bidang ini berperan dalam mengambil inisiatif guna mendorong pengembangan organisasi dalam suatu perusahaan atau institusi (Silaen *et al.*, 2022).

Fenomena yang terjadi pada perusahaan atau organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya berkaitan dengan pelatihan. Menurut Syafe'i (2021:78) pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan dan mengasah kemampuan individu, sehingga mereka dapat memperoleh keterampilan, pola pikir, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau instansi tertentu. Melalui pelatihan, seseorang dipersiapkan untuk menghadapi dan menyelesaikan tantangan yang mungkin muncul di masa depan. Berkaitan dengan pelatihan, pelatihan yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa belum terlaksana dengan baik dikarenakan keterjangkauan biaya yang membutuhkan anggaran yang cukup besar. Oleh karena itu, penerapan pelatihan masih kurang maksimal dan kurang tepat sasaran di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan adalah pemberian kompensasi. Berdasarkan Undang-Undang yang mengatur pemberian kompensasi perusahaan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 15 ayat 1 mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Auliya *et al.*, (2022:657) kompensasi adalah sebuah balasan berupa finansial maupun non finansial terhadap jasa atau kinerja yang telah diberikan oleh pegawai kepada perusahaan atau organisasi. Variabel kompensasi dapat diukur berdasarkan tiga aspek utama, yaitu lembur, bentuk penghargaan, serta simpati yang diberikan pimpinan kepada bawahan (Jumiati *et al.*, 2023:240). Dalam pemberian kompensasi adanya keterlambatan pemberian gaji dan pemberian tunjangan prestasi kerja pegawai BPBD Kota Langsa dimana dianggap kurang prioritas oleh Pemerintah Kota Langsa. Hal ini, dapat menyebabkan berbagai masalah, mulai dari ketidakpuasan karyawan hingga tuntutan hukum. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi masalah-masalah ini dan mengambil tindakan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adalah adil dan sebanding dengan kinerja karyawan.

Salah satu kendala yang dihadapi adalah fasilitas kerja yang kurang memadai, padahal fasilitas tersebut berperan penting dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Kondisi ini menyebabkan hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Jufrizen & Hadi, F, 2021:36). Menurut Marbun *et al.*, (2023:3) fasilitas kerja adalah berbagai sarana dan alat yang berfungsi untuk mendukung serta mempermudah aktivitas, sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Sedangkan menurut Asri *et al.*, (2019:11-12) fasilitas kerja adalah sumber daya yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung operasionalnya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Fenomena dalam fasilitas kerja yang menunjang kinerja pegawai di lapangan BPBD Kota Langsa masih kurang memadai seperti mobil derek, mobil skylift dan hidran lapangan yang tidak aktif.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa".

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk menciptakan perubahan yang relatif permanen pada individu, sehingga meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan secara lebih efektif (*Training is a learning process that aims to create relatively permanent changes in individuals, thereby increasing their ability to carry out tasks and work more effectively*) (DeCenzo dan Robin dalam Suratman & Eriyanti, 2020:790). Dan indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015:44) adalah tujuan Pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Peserta Pelatihan dan Pelatih (Instruktur).

Kompensasi

Menurut (Hasibuan dalam Fitri *et al.*, 2023:334) kompensasi juga dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Imbalan ini bisa berupa finansial, barang, atau layanan, dengan tujuan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya. Dan indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194) adalah Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

Fasilitas Kerja

Menurut Asrul *et al.*, (2024:160) fasilitas kerja adalah sarana fisik yang berperan sebagai pendukung dalam berbagai aktivitas organisasi. Fasilitas ini digunakan dalam operasional sehari-hari, memiliki masa kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi di masa mendatang. Dan indikator fasilitas kerja menurut Moenir (2016:120) adalah Fasilitas alat kerja operasional, Fasilitas perlengkapan kerja dan Fasilitas sosial.

Kinerja

Menurut Hadiana (2025:2) kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kontribusi individu dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Dan indikator kinerja menurut Kasmir (2019-208-209) adalah Kualitas (Mutu), Kuantitas, Waktu dan Ketetapan waktu.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 156 pegawai lapangan dan penentuan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *random sampling* dan rumus Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 112 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu data primer seperti wawancara, observasi, dokumentasi dan hasil angket yang disebarkan kepada pegawai.

Teknik Analisis Data Menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Science*) 26

Uji Validitas

Menurut Janna, N (2021) uji validitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur memiliki tingkat keabsahan yang tinggi atau tidak. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah instrumen penelitian, seperti kuesioner, dapat diandalkan untuk mengukur kelayakan atau ketidaklayakan pertanyaan dalam sebuah kuesioner. Untuk uji validitas, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05), sehingga r tabel yang diperoleh adalah 0,361. Kriteria uji validitas antara lain sebagai berikut:

- a. Jika *Total Correlation* $> 0,05$, maka butir pertanyaan kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika *Total Correlation* $< 0,05$, maka butir pertanyaan kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Dewi & Sudaryanto uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah metode yang digunakan untuk menganalisis atau menilai apakah kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dianggap andal atau tidak (Rosita *et al.*, 2021:283). Kriteria pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu:

- a. Jika koefisien *Cronbach's Alfa* $> 0,60$ variabel dinyatakan reliabel.
- b. Jika koefisien *Cronbach's Alfa* $< 0,60$ variabel dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini berdasarkan grafik normal p plot, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal, mengikuti arahnya, atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.
- b. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal, tidak mengikuti arahnya, atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang tidak teratur, maka model regresi dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ketentuan dari pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Apabila terdapat pola teratur, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- b. Namun, jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolieritas

Menurut Ghozali (2018:105) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau keberadaan suatu pernyataan atau dugaan (hipotesis) untuk mengetahui jawaban yang sebenarnya dari dugaan sementara. Pengambilan keputusan ini berdasarkan ketentuan berikut:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi $t < \alpha$ sebesar 0,05.
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi $t > \alpha$ sebesar 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Ghozali (2018:98) menyebutkan bahwa uji hipotesis ini disebut sebagai uji signifikansi (Uji f) secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diamati maupun yang diestimasi, untuk menentukan apakah variabel dependen (Y) memiliki hubungan linier dengan variabel independen (X). Pengambilan keputusan ini berdasarkan ketentuan berikut:

- H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi $f < \alpha$ sebesar 0,05.
- H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi $f > \alpha$ sebesar 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Total Correlation	r-tabel	Keterangan
Pelatihan (X_1)	Tujuan pelatihan	P1	0,880	0,361	Valid
		P2	0,696	0,361	Valid
	Materi	P3	0,884	0,361	Valid
		P4	0,935	0,361	Valid
	Metode yang digunakan	P5	0,868	0,361	Valid
		P6	0,876	0,361	Valid
	Peserta pelatihan	P7	0,876	0,361	Valid
		P8	0,769	0,361	Valid
	Pelatih (Instruktur)	P9	0,812	0,361	Valid
		P10	0,865	0,361	Valid
Kompensasi (X_2)	Upah dan Gaji	P1	0,454	0,361	Valid
		P2	0,452	0,361	Valid
	Insentif	P3	0,601	0,361	Valid
		P4	0,398	0,361	Valid
	Tunjangan	P5	0,583	0,361	Valid
		P6	0,552	0,361	Valid
Fasilitas Kerja (X_3)	Fasilitas alat kerja	P1	0,559	0,361	Valid
		P2	0,733	0,361	Valid
	Fasilitas perlengkapan kerja	P3	0,698	0,361	Valid
		P4	0,731	0,361	Valid
	Fasilitas sosial	P5	0,562	0,361	Valid
		P6	0,676	0,361	Valid

Variabel	Indikator	Item	Total Correlation	r-tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Kualitas (Mutu)	P1	0,736	0,361	Valid
		P2	0,793	0,361	Valid
	Kuantitas	P3	0,656	0,361	Valid
		P4	0,759	0,361	Valid
	Waktu	P5	0,694	0,361	Valid
		P6	0,795	0,361	Valid
	Ketepatan waktu	P7	0,913	0,361	Valid
		P8	0,841	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa hasil nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari butir pertanyaan kuesioner penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari R tabel sebesar 0,361. Hal ini, dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

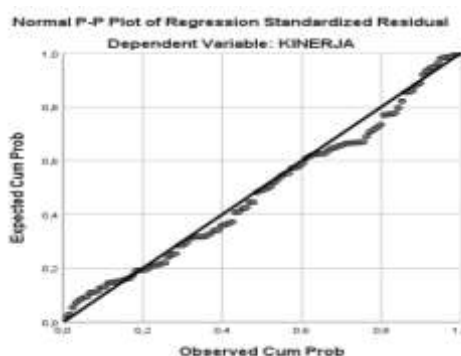
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,944	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,821	Reliabel
Fasilitas kerja (X_3)	0,732	Reliabel
Kinerja (Y)	0,902	Reliabel

Sumber: Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Tabel 2. menunjukkan bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Maka dapat dinyatakan butir pertanyaan kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

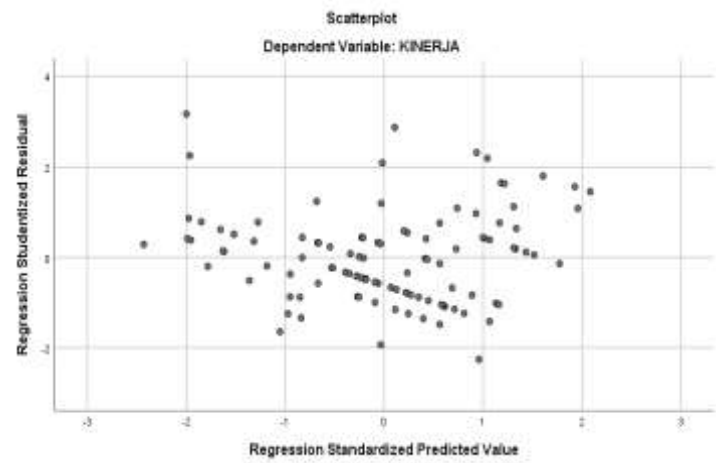


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Gambar 1. Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 1. hasil grafik P-Plot menunjukkan pola distribusi data, di mana titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan karakteristik distribusi yang normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Gambar 2. Scatter Plot

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola teratur di atas maupun di bawah angka 0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	,900	1,111
	Kompensasi	,860	1,162
	Fasilitas Kerja	,827	1,209

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3. diatas menjelaskan bahwa:

- a. Variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,900 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,111 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel pelatihan.
- b. Variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,860 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,162 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel kompensasi.

- c. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,827 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,209 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel fasilitas kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	10,491	3,081	3,405	,001
Pelatihan	,247	,063	3,895	,000
Kompensasi	,275	,080	3,419	,001
Fasilitas Kerja	,255	,099	2,569	,012

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) yang diperoleh digunakan untuk membentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,491 + 0,247X_1 + 0,275X_2 + 0,255X_3$$

Dari hasil analisis persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan rincian atau uraian sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 10,491 mengindikasikan bahwa nilai kinerja tetap berada pada angka tersebut sebelum dipengaruhi oleh variabel pelatihan, kompensasi dan fasilitas kerja.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan bernilai 0,247, artinya peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,247, dengan asumsi variabel kompensasi dan fasilitas kerja tidak berubah.
- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0,275, menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada kompensasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,275, dengan syarat variabel pelatihan dan fasilitas kerja tetap konstan.
- Koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja bernilai 0,255, yang berarti jika fasilitas kerja meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,255, dengan asumsi variabel pelatihan dan kompensasi tidak berubah.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	10,491	3,081	3,405	,001
Pelatihan	,247	,063	3,895	,000
Kompensasi	,275	,080	3,419	,001
Fasilitas Kerja	,255	,099	2,569	,012

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui hasil uji t (uji parsial) sebagai berikut:

- Variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,001. Karena nilai $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Langsa.
- Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Langsa.
- Variabel fasilitas kerja memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,012. Karena nilai $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Langsa.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,424	3	100,808	19,721	0,000
	Residual	552,068	108	5,112		
	Total	854,491	111			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa nilai signifikansi f sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Langsa.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,336	2,26091

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 6. diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,336 yang artinya variabel pelatihan, kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh sebesar 33,6% terhadap kinerja pegawai di BPBD Kota Langsa, dan kemudian sisanya sebesar 66,4% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan, kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa. Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan fasilitas kerja yang memadai maka semakin baik kinerja pegawainya.

SARAN

Sebagai saran dalam penelitian ini pada variabel pelatihan adalah melakukan evaluasi pasca pelatihan yang bertujuan untuk mengetahui program pelatihan tepat sasaran dan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa. Pada variabel kompensasi selain pemeberian kompensasi finansial, BPBD Kota Langsa juga memperhatikan pemberian kompensasi non-finansial seperti kesempatan pengembangan karir, penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pegawai yang sudah bertugas selama puluhan tahun. Hal ini, dapat mendorong tingkat kepuasan kerja dan loyalitas pegawai BPBD Kota Langsa dalam menjalankan tugasnya. Dan untuk variabel fasilitas kerja BPBD Kota Langsa harus selalu melakukan pemeliharaan berkala agar peralatan dan perlengkapan operasional dan kedaraan operasional dapat dideteksi kerusakannya sejak dini supaya tetap berfungsi dengan baik yang dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan lakukan monitoring dan evaluasi untuk mengetahui kondisi peralatan dan perlengkapan sesuai dengan standar operasional. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mendalami variabel-variabel lain seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3), stress kerja, pegalaman kerja, kompetensi, beban kerja, kepuasan kerja, dan faktor eksternal organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Langsa" ini dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan program strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samudra. Dan memberikan kontribusi di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, baik dari segi penulisan, isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya, baik sebagai referensi ilmiah maupun sebagai inspirasi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia, teori, konsep dan indikator (Edisi 1). Zanafa Publishing.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–21. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Asrul, M., Alam, S., & Tahir, M. (2024). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Manaje. *Cendekia Akademika Indonesia*, 3(2), 157–171.
- Auliya, N., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). The effect of work life balance and compensation on performance (census on non-ASN employees BPBD Tasikmalaya). *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 655–664.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate SPSS 25 (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Hadiana, R. N. (2025). Kinerja dan SPI: Analisa kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal perusahaan leasing di Indonesia. Manuscript in preparation, 1–12.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., & Batubara, N. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Tahta Media.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemerintah Pusat.
- Janna, N. M., & H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*.