

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT KAI

Yuniar Arcika Indah Stiana

Yuniararcika@gmail.com

Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research aimed to find out the effect of training, financial compensation, and work facilities on the employees' work productivity at PT. KAI (Persero) Operation Area 8 Surabaya. Training was measured by training objectives, lessons, methods applied, participant qualifications, and training qualifications. Furthermore, financial compensation was measured by salary and benefits. Then, work facilities were measured according to interests, optimizing the ability to get work results, easy to use, increasing the speed of the work process, and placing correctly. Moreover, the employees' work productivity was measured by ability, increasing work results achieved, work enthusiasm, self-development, quality, and efficiency. The research was descriptive-quantitative. The population was 204 employees of PT. KAI (Persero) Operation Area 8 Surabaya. The data collection technique used simple random sampling and the Slovin formula. In line with that, there were 67 respondents as the sample. The instrument was questionnaires, which were distributed to respondents online with Google Forms. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS 26 version. The result showed that training, financial compensation, and work facilities had a positive and significant effect on the employees' work productivity at PT. KAI (Persero) Operation Area 8 Surabaya.

Keywords: *Training, Financial Compensation, Work Facility, Employees' Work Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan, kompensasi finansial dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Pelatihan diukur dengan tujuan pelatihan, pelajaran, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Kompensasi finansial diukur dengan gaji, tunjangan. Fasilitas kerja diukur dengan disesuaikan dengan kepentingan, pengoptimalan kemampuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan, mudah digunakan, meningkatkan kecepatan proses kerja, ditempatkan dengan benar. Kemudian produktivitas kerja karyawan diukur dengan kemampuan, meningkatkan hasil kerja yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, kualitas, efisiensi. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya sejumlah 204 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik simple random sampling dan menggunakan rumus slovin, sehingga didapatkan sampel sejumlah 67 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui online (gform). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu software pengolahan data SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompensasi Finansial, Fasilitas Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam era revolusi industri 4.0 saat ini, revolusi industri 4.0 yang merupakan fenomena dengan menggabungkan teknologi jaringan dan teknologi otomasi dengan menerapkan konsep otomasi sebagai pusatnya (Rizkinaswara, 2020). Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau KAI saat ini sedang melakukan penilaian indeks kesiapan industri 4.0 di indonesia atau INDI 4.0 untuk mengukur kesiapan perusahaan dalam transisi menuju era

industri 4.0 (Saputra, 2022). Dengan adanya revolusi digital akan menciptakan peluang baru untuk melakukan inovasi sehingga dapat mendorong kereta api dimasa depan, dengan mengoptimalkan semua fitur unik dari kereta (Hlayaty dan Lizabetine, 2021).

Inovasi pelayanan merupakan suatu konsep atau gagasan baru yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung dan tidak terbatas pada inovasi yang telah dikembangkan sebelumnya (Wati, 2019). Perlu dilakukannya inovasi untuk meningkatkan daya saing pada PT Kereta Api Indonesia (Persero). Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya (Ramadhan, 2020). Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) bagian PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya sebagai salah satu wilayah usaha yang beroperasi di pulau Jawa perlunya untuk memperhatikan pelatihan, kompensasi finansial dan fasilitas kerja demi meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2019) menyampaikan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental dan produktivitas kerja karyawan memiliki beberapa tiga faktor yang berpengaruh, yang pertama adalah pelatihan yang bertujuan untuk membekali pekerja dengan keterampilan dan cara menggunakan peralatan kerja yang sesuai, yang kedua mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting dan menjadi perhatian organisasi, yang terakhir hubungan atasan dan bawahan yang dapat mempengaruhi aktivitas sehari - hari. Sedangkan menurut Dessler (2020), pelatihan adalah suatu proses memperoleh keterampilan yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dimana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya di dunia bisnis nyata untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi perusahaan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya rutin melakukan pelatihan diklat lapangan refreshing untuk meningkatkan kompetensi pada setiap bagian yang ada di perusahaan. Pelatihan diberikan setiap bulan selama dua hari, pada hari pertama pemberian materi dan hari kedua praktek selama dua sampai empat belas hari dalam satu bulan. Jumlah karyawan yang melakukan diklat lapangan refreshing sudah terjadwal sesuai dengan jabatan yang di berikan. Pelatihan yang dilakukan secara terjadwal bertujuan untuk mengupgrade kemampuan yang telah dimiliki serta memperelajari data atau alat terbaru yang dirubah atau diganti.

Merujuk dari pembahasan research gap diatas, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, jika pelatihan kerja sudah baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat (Septyana, 2023). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut Annisa dan Riadi (2023) bahwa pelatihan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga pelatihan ditingkatkan maka produktivitas karyawan semakin tinggi. Sedangkan bertentangan dengan hasil penelitian diatas menurut (Khasanah dan Nurbaiti, 2023) pelatihan tidak berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, dikarenakan pelaksanaan pelatihan yang diikuti karyawan selama ini belum optimal dirasakan manfaatnya dalam mendukung proses kerja secara maksimal.

Selain pelatihan, kompensasi juga berdampak pada produktivitas karyawan. Menurut Simamora dalam Nugroho (2015) kompensasi mencakup imbalan uang serta layanan dan manfaat tidak berwujud yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja, kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Wilson (2019), kompensasi finansial adalah suatu bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk uang atas jasa yang mereka berikan untuk pekerjaannya.

Merujuk dari pembahasan research gap diatas penelitian ini memiliki hasil kompensasi finansial berdampak terhadap produktivitas kerja pada karyawan, untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi maka dibutuhkan peran serta perusahaan yaitu

jumlah kompensasi (Widhayani, 2022). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut menurut Simajuntak dan Arwiyahyah (2019) kompensasi finansial berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan memberikan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia sebagai bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sehingga potensi karyawan bisa berkembang secara maksimal. Didukung oleh penelitian menurut Nugroho (2015) kompensasi finansial berdampak pada kinerja karyawan yang dimana terdapat peningkatan upah atau gaji serta tunjangan, hal ini dapat mempengaruhi peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus meningkatkan serta memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan (Sutiono, 2022).

Pada produktivitas kerja karyawan fasilitas kerja dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Sabri dan Susanti (2021) fasilitas kerja adalah fasilitas, kendaraan, atau alat yang dirancang untuk menunjang kegiatan usaha dan kesehatan karyawan. Merujuk dari pembahasan diatas research gap dari penelitian ini fasilitas kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, pemerhatian fasilitas kerja akan membuat karyawan merasa puas dan nyaman serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan Safitri dan Murdianti (2021) sejalan dengan hasil penelitian tersebut menurut Setiawan et al., (2022) fasilitas kerja berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai, semakin baik fasilitas kerja maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian menurut fasilitas kerja tidak berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, dikarenakan masih perlu perhatian terhadap fasilitas kerja sebagai penunjang serta membantu meningkatkan peroduktivitas kerja karyawan (Afdilla, 2023).

Berdasarkan penjelasan latar belakang telah disebutkan diatas, maka dapat dibentuk suatu permasalahan dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Perseto) Daerah Operasi 8 Surabaya?, (2) Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya?, (3) Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, (2) Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, (3) Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan atau pelatihan pegawai merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seluruh pegawai melalui suatu proses pembelajaran agar mereka dapat menjalankan fungsi dan tugas jabatannya secara optimal.

Kompensasi Finansial

Menurut Wilson (2019), kompensasi finansial adalah suatu bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk uang atas jasa yang mereka berikan untuk pekerjaannya.

Fasilitas Kerja

Menurut Baskoro (2019) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan kepada pegawai yang menunjang kinerja dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya.

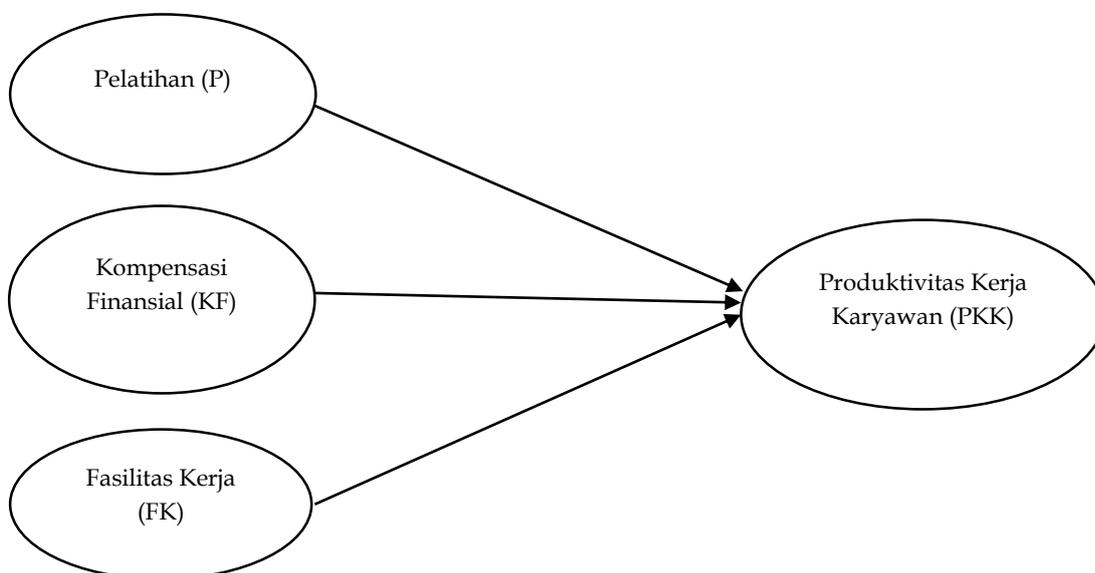
Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sukardi (2021) berpendapat bahwa produktivitas kerja keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat dinyatakan melalui aspek komitmen, keterampilan perencanaan, usaha tenaga kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Septyana (2023) dengan penelitian Annisa dan Riadi (2023) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebaliknya penelitian Khasanah dan Nurbaiti (2023) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedua, Widhayani (2022) dengan penelitian Simanjuntak dan Arwiyahyah (2019) serta penelitian Nugroho (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan, sebaliknya penelitian Sutiono (2022) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketiga, Safitri dan Murdianti (2021) dengan penelitian Setiawan *et al.*, (2022) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sebaliknya penelitian Afdilla (2023) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah suatu proses memperoleh keterampilan yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, untuk memberikan pengetahuan yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Temuan hasil penelitian dari Septyana (2023); Annisa dan Riadi (2023), yang menyatakan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain Khasanah dan Nurbaiti (2023), menyatakan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Wilson (2019), kompensasi finansial adalah suatu bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk uang atas jasa yang mereka berikan untuk pekerjaannya. Temuan hasil penelitian dari Widhayani (2022); Simajuntak dan Arwiyahyah (2019), yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain Sutiono (2022), menyatakan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Baskoro (2019) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan kepada pegawai yang menunjang kinerja dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan hasil penelitian dari Safitri dan Murdianti (2021); Setiawan et al., (2022), yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain Afdilla (2023), menyatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃ : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa analisis deskriptif kuantitatif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima secara umum. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 204 orang yang diambil dari beberapa divisi yaitu divisi sdm dan unit, divisi pengusaha *assets*, divisi keuangan, divisi bangunan, divisi sintelis, divisi sarana, divisi operasi, divisi *assets* dan divisi *information sys* pada kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus mewakili populasi pada penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel *probability sampling* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *simple random sampling*. Dengan jumlah sampel 67 menggunakan rumus slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data diperoleh secara langsung dari pengamatan objek kajian akan diperiksa. Menurut Sugiyono (2020) data primer merupakan sumber informasi yang diambil dari narasumber yang secara langsung masuk ke pengumpul data. Data primer didapatkan dengan penyebaran kuesioner dengan *google form*. Sumber data diperoleh dari seluruh karyawan yang diambil dari beberapa divisi yaitu divisi sdm dan unit, divisi pengusaha *assets*, divisi keuangan, divisi bangunan, divisi sintelis, divisi sarana, divisi operasi, divisi *assets* dan divisi *information sys* pada kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), variabel penelitian adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur dan diamati, dengan memiliki variasi tertentu yang ditentukan peneliti, untuk membentuk suatu pembelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi Operasional Variabel

Pelatihan (P)

Pelatihan adalah suatu proses memperoleh keterampilan yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya. Menurut Wahyuningsih (2019) bahwa pelatihan memiliki beberapa indikator sebagai berikut : (1) tujuan pelatihan, (2) pelajaran, (3) metode yang digunakan, (4) kualifikasi peserta, (5) kualifikasi pelatih.

Kompensasi Finansial (KF)

Kompensasi finansial adalah suatu bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk uang atas jasa yang mereka berikan untuk pekerjaannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya. Menurut Bintoro (2019) ada dua indikator dalam kompensasi finansial yaitu sebagai berikut : (1) gaji yang meliputi gaji yang diterima berdasarkan kebutuhan pokok, gaji yang diterima berdasarkan prestasi kerja, gaji yang diterima berdasarkan pangkat. (2) tunjangan yang meliputi asuransi kesehatan yang diterima berdasarkan kebutuhan pokok, liburan (rekreasi) yang ditanggung perusahaan, tunjangan hari raya.

Fasilitas Kerja (FK)

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan kepada pegawai yang menunjang kinerja dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya. Menurut Sabri dan Susanti (2021) ada beberapa indikator dalam fasilitas kerja sebagai berikut : (1) disesuaikan dengan kepentingan, (2) pengoptimalan kemampuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan, (3) mudah digunakan, (4) meningkatkan kecepatan proses kerja, (5) ditempatkan dengan benar.

Produktivitas Kerja Karyawan (PKK)

Produktivitas kerja merupakan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat dinyatakan melalau aspek komitmen, keterampilan perencanaan, usaha tenaga kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya. Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut : (1) kemampuan, (2) meningkatkan hasil kerja yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) kualitas (6) efisiensi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk menilai valid tidaknya sebuah kuesioner. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas yaitu, jika r hitung $\geq r$ tabel, maka indikator yang diangkat pada variabel dinyatakan valid sedangkan jika r hitung $< r$ tabel, maka indikator yang diangkat pada variabel dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2018), reliabilitas untuk mengukur indikator kuesioner dari suatu variabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran satu kali dengan kriteria variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.6 dan hasilnya dapat dibandingkan ketika mengukur korelasi antar jawaban perhitungan reliabilitas formulasi cronbach alpha ini dapat dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 26.

Teknik Analisis Data

Analisa Deskriptif

Menurut Ghozali (2018), deskriptif analisis digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran atau deskripsi dengan nilai mean, maksimum, minimum dan standar deviasi.

Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

$$PKK = a + b_1P + b_2KF + b_3FK + e$$

Keterangan :

PKK	: Produktivitas Kerja Karyawan
α	: Konstanta
P	: Pelatihan
KF	: Kompensasi Finansial
FK	: Fasilitas Kerja
$B_1; \beta_2; \beta_3$: Koefisien regresi dari masing – masing variabel bebas
e	: Standard Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2018), uji normalitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi dalam model regresi bersifat normal atau tidak. Dalam menilai normalitas distribusi data, peneliti menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan *kolmogorov smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\leq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki distribusi normal. Dan pendekatan grafik *normal probability plot* Jika pola titik menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dianggap bahwa pola tersebut bersifat distribusi normal. Sebaliknya, jika pola titik membentuk pola yang menjauh dari garis diagonal dan tidak sejajar, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen (bebas) dalam model regresi. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas antar variabel independen. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi untuk melihat apakah terdapat ketimpangan varian antara residu yang diamati dengan residu lain yang juga diamati. Cara mendeteksi keberadaan atau ketiadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara prediksi variabel terikat (dependen). Jika terdapat pola tertentu, seperti pola titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), hal ini mengindikasikan keberadaan heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018), dalam penelitian uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berpengaruh atau tidaknya dan dapat diartikan model regresi layak atau tidak layak digunakan dalam sebuah penelitian tersebut. Penggunaan uji F untuk membandingkan taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut : Apabila nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka dapat dikatakan pengujian model ini layak untuk digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $F \geq 0,05$ maka dapat dikatakan pengujian model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi merupakan alat pengujian yang membantu mengukur tingkat kemampuan suatu model dalam menjelaskan perubahan variabel terkait. Jika nilai (R^2) mendekati 0, berarti koefisien nya semakin kecil penentuan variabel bebas yaitu Nilai perbandingan yang menunjukkan layak tidaknya koefisien determinasi sebesar dapat dilihat dibawah ini menurut (Ghozali, 2018) : pelatihan (P), kompensasi finansial (KF), fasilitas kerja (FK) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (PKK) tidak berpengaruh. Sebaliknya, jika nilai (R^2) mendekati 1, hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (P), kompensasi finansial (KF), fasilitas kerja (FK) dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (PKK).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), Uji t bertujuan untuk menunjukkan apakah masing - masing variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) atau tidaknya. Jika signifikansi uji-t $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima dan dapat dikatakan variabel pelatihan (P), kompensasi finansial (KF), fasilitas kerja (FK) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (PKK). Sebaliknya, jika signifikansi uji-t $> 0,05$, maka hipotesis ditolak dapat dikatakan variabel pelatihan (P), kompensasi finansial (KF), fasilitas kerja (FK) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (PKK).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai kevalidan suatu kuesioner atau alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, empat variabel utama, yaitu pelatihan, kompensasi finansial, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan, telah diuji validitasnya dengan menggunakan data dari 67 responden. Hasil uji validitas tersebut dicatat dan dianalisis menggunakan program SPSS 26.0, yang kemudian direpresentasikan dalam tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (P)	P1	0,754	0,237	Valid
	P2	0,727	0,237	Valid
	P3	0,754	0,237	Valid
	P4	0,761	0,237	Valid
	P5	0,738	0,237	Valid
Kompensasi Finansial (KF)	KF1	0,823	0,237	Valid
	KF2	0,755	0,237	Valid
	KF3	0,729	0,237	Valid
	KF4	0,667	0,237	Valid
	KF5	0,520	0,237	Valid
	KF6	0,502	0,237	Valid
Fasilitas Kerja (FK)	FK1	0,783	0,237	Valid
	FK2	0,861	0,237	Valid
	FK3	0,875	0,237	Valid
	FK4	0,856	0,237	Valid
	FK5	0,780	0,237	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (PKK)	PKK1	0,756	0,237	Valid
	PKK2	0,610	0,237	Valid
	PKK3	0,725	0,237	Valid
	PKK4	0,668	0,237	Valid
	PKK5	0,668	0,237	Valid
	PKK6	0,679	0,237	Valid

Sumber : Data dari SPSS yang diolah (2024)

Dari hasil tabel 1, dapat diobservasi bahwa semua item pertanyaan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel, termasuk pelatihan, kompensasi finansial, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan (22 item secara total), dinyatakan valid dan dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian ini. Kevalidan ini dikonfirmasi oleh nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel untuk seluruh item pernyataan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan, kompensasi finansial, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (P)	0,801	Reliabel
Kompensasi Finansial (KF)	0,756	Reliabel
Fasilitas Kerja (FK)	0,878	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (PKK)	0,774	Reliabel

Sumber: Data dari SPSS yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan bahwa uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha dari setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua item pernyataan variabel pelatihan, kompensasi finansial, fasilitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha yang melebihi 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan mengukur sejauh mana pelatihan, kompensasi finansial, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.489	1.620		1.537	.129
	Pelatihan	.381	.090	.442	4.246	.000
	Kompensasi Finansial	.348	.089	.405	3.894	.000
	Fasilitas Kerja	.307	.070	.299	4.359	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Lampiran Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan pada tabel 3 menjelaskan bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$PKK = 2,489 + 0,381P + 0,348KF + 0,307FK + e$$

Dari analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan yaitu sebagai berikut : (1) Konstanta memiliki nilai sebesar 2,489, yang dapat diartikan bahwa jika variabel pelatihan, kompensasi finansial, dan fasilitas kerja memiliki bernilai tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan memperoleh nilai 2,489, (2) Koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah 0,381, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah yang signifikan antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan, (3) Koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial adalah 0,348, menandakan adanya pengaruh searah yang signifikan antara kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan, (4) d. Koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja adalah 0,307, menunjukkan pengaruh searah yang signifikan antara fasilitas kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26329424
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.057
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

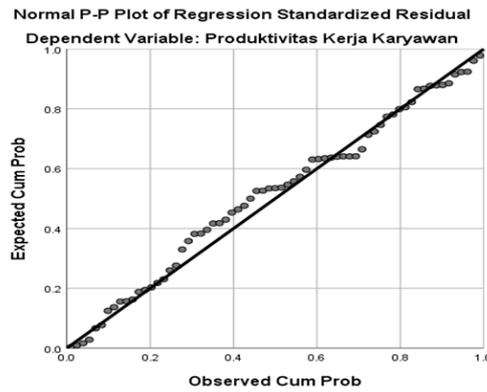
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran Hasil Output SPSS (2024)

Dari tabel 4, terlihat bahwa nilai *Asymp sig (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai ini sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, di mana jika *Asymp sig* > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data pada tabel 4 memiliki distribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2
Analisis Grafik Normal Probability Plot
 Sumber: Data dari SPSS yang diolah, (2024)

Dalam gambar 2 di atas, terlihat bahwa hasil grafik uji normalitas menunjukkan titik tersebar mengikuti arah garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa pola data mengikuti distribusi normal dan telah memenuhi uji normalitas..

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

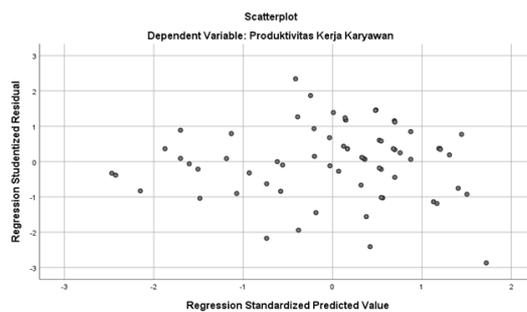
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	.432	2.313	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi Finansial	.433	2.311	Bebas Multikolinieritas
Fasilitas Kerja	.998	1.002	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
 Sumber : Data dari SPSS yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan *nilai tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 untuk semua variabel bebas, termasuk pelatihan, kompensasi finansial, dan fasilitas kerja. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel, sehingga penelitian ini dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan program SPSS disajikan sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot
Sumber: Data dari SPSS yang diolah, (2024)

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan kondisi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model tersebut dapat diandalkan dan digunakan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	251.744	3	83.915	50.191	.000 ^b
Residual	105.330	63	1.672		
Total	357.075	66			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompensasi Finansial, Pelatihan

Sumber : Lampiran Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa model ini layak untuk dilanjutkan dalam penelitian karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Tingkat signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu pelatihan, kompensasi finansial, dan fasilitas kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dianggap relevan dan bermanfaat untuk dilakukan dalam konteks penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah alat pengujian yang dapat membantu untuk mengukur sejauh mana suatu model mampu menjelaskan perubahan variabel terkait. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.691	1.293

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kompensasi Finansial, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Lampiran Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,705, atau 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial, dan fasilitas kerja mampu menjelaskan sebesar 70,5% variasi pada produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilaksanakan untuk menilai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel, yaitu pelatihan, kompensasi finansial, dan fasilitas kerja secara individu terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, dan apakah pengaruh tersebut signifikan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)		2.489	1.620		1.537 .129
Pelatihan		.381	.090	.442	4.246 .000
Kompensasi Finansial		.348	.089	.405	3.894 .000
Fasilitas Kerja		.307	.070	.299	4.359 .000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Lampiran Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada tabel 8 memberikan pengertian sebagai berikut : a) Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Hasil perhitungan tabel 18 pada variabel pelatihan memiliki nilai t sebesar 4,246 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, b) Pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Hasil perhitungan tabel 18 pada variabel kompensasi finansial memiliki nilai t sebesar 4,246 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, c) Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Hasil perhitungan tabel 18 pada variabel fasilitas kerja memiliki nilai t sebesar 4,246 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini, memiliki hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pengukuran pelatihan dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu tujuan pelatihan, pelajaran, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa indikator tujuan pelatihan dan kualifikasi peserta memiliki pengaruh paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan temuan ini, penelitian memberikan kontribusi penting terkait pentingnya perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan yang terfokus pada tujuan yang jelas dan kualifikasi peserta yang sesuai. Perusahaan dapat mempertimbangkan peningkatan dalam aspek-aspek ini untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan, oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan empiris yang dilakukan oleh Septyana (2023); Annisa dan Riadi (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini, memiliki hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengukuran produktivitas kerja karyawan dilakukan melalui indikator-indikator yang mencakup gaji yang diterima berdasarkan kebutuhan pokok, gaji yang diterima berdasarkan prestasi kerja, gaji yang diterima berdasarkan pangkat, asuransi kesehatan yang diterima berdasarkan kebutuhan pokok, liburan (rekreasi) yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan hari raya. Analisis penelitian ini menyatakan bahwa asuransi kesehatan yang disesuaikan dengan kebutuhan pokok dan liburan (rekreasi) yang ditanggung perusahaan memiliki dampak paling signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh asuransi kesehatan yang disesuaikan dengan kebutuhan pokok dan menikmati liburan yang ditanggung perusahaan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Asuransi kesehatan yang disesuaikan dengan kebutuhan pokok memberikan rasa keamanan dan kesejahteraan, yang dapat meningkatkan fokus dan kinerja mereka. Sementara itu, liburan yang ditanggung perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan kepuasan karyawan, berkontribusi pada atmosfer positif, dan meningkatkan performa mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Widhayani (2022); Simajuntak dan Arwiyahyah (2019); Nugroho (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini, memiliki hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu disesuaikan dengan kepentingan, pengoptimalan, mudah digunakan, meningkatkan kecepatan proses kerja, dan ditempatkan dengan benar. Dari hasil analisis, indikator ditempatkan dengan benar ditemukan sebagai variabel yang paling berpengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan responden memberikan tanggapan tertinggi pada indikator ditempatkan dengan benar. Artinya, karyawan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas kerja ketika fasilitas kerja ditempatkan dengan benar, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Temuan ini mendukung ide bahwa lingkungan kerja yang optimal dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, pihak manajemen perlu memperhatikan penempatan fasilitas kerja dengan baik sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Murdianti (2021); Setiawan et al., (2022), yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya," penulis menyimpulkan sebagai berikut : (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Semakin meningkatnya pelatihan akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan, (2) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Semakin meningkatnya Kompensasi Finansial akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan, (3) Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Semakin meningkatnya Fasilitas Kerja akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan : (1) Penelitian ini hanya melibatkan 67 responden dari karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya serta ukuran sampel yang relatif kecil ini mungkin tidak sepenuhnya mencakup keragaman yang ada di seluruh organisasi atau industri, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada populasi yang lebih luas, (2) Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, metode ini dapat menciptakan bias karena tanggapan yang diberikan oleh responden dapat dipengaruhi oleh subjektivitas atau faktor lain, keterbatasan waktu untuk wawancara juga dapat membatasi pemahaman mendalam mengenai pemikiran karyawan, (3) Penelitian ini hanya memiliki fokus yang terbatas pada faktor-faktor yang dapat memicu pelatihan, kompensasi finansial, dan fasilitas kerja yang diterima oleh karyawan, dengan penekanan pada pengaruhnya terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut : (1) Perusahaan sebaiknya memperhatikan dan terus meningkatkan program pelatihan karyawan, khususnya dalam pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan., (2) Manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan kompensasi finansial yang lebih komprehensif, termasuk insentif atau reward yang dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan, (3) Pengelolaan fasilitas kerja harus diperhatikan secara terus-menerus. Perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas yang disediakan tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga mendukung efisiensi dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Konsep Dan Indikator*. Cetakan ke-2. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Annisa, F. dan Riadi. 2023. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 15(1): 34-43.
- Baskoro, A. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Semarang. Semarang.
- Bintoro, D. 2019. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Medika. Yogyakarta.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. Pearson Education. New York.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hlayaty, J. dan J. Lizabetin. 2021. Innovation in Rail Passenger Transport as a Basis for the Safety of Public Passenger Transport. *Transportation Research Procedia* 98 - 105.
- Khasanah, M. M. dan Nurbaiti. 2023. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9 (1): 1146 -1152.
- Nugroho, N. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Diploma PTN 'X' Di Surabaya. *Jurnal Ekonomika* 10 (1): 9-15.
- Ramadhan, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Jurnal Brand* 2 (2): 170 -176.
- Rizkinaswara, L. 2020. Revolusi Industri 4.0. Ditjen Aptika. <https://aptika.kominfo.go.id/2020/01/revolusi=industry-4-0/>. 16 November 2023.

- Sabri, S.E., dan M.S.E. Susanti. 2021. *KEWIRAUSAHAAN: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa*. CV Media Sains Indonesia. Bandung.
- Safitri, S. A., dan S. Murdianti. 2021. Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1 (2) : 122 - 135.
- Saputra, D. 2022. PT KAI Lakukan Asesmen Kesiapan Era Industri 4.0 Untuk BUMN. <http://ekonomi.bisnis.com/read/20220305/98/1507067/pt-kai-lakukan-asesmen-kesiapan-era-industri-40-untuk-bumn>. 16 November 2023.
- Septyana, G. C. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BPR Cipatujuh Kantor Cabang Rancah. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* 1 (4) .
- Setiawan, M. D., M. Bakri., dan Ilyas. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penantaan Ruang Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktiois* 4 (2): 109 - 116.
- Simajuntak, E.D. dan M.Y. Arwiyahyah. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Di Telkom Integrated Operating Center Regional III Jawa Barat. *E-Proceeding of Management* 6 (2) 4350 - 4354.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Published Alfabeta. Bandung.
- _____. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Published Alfabeta. Bandung.
- Sukardi. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*. 4 (1): 53 - 60.
- Sutiono, S. K. 2022. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis* 8 (3): 2732 - 2743.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wahyuningsih, S. 2019. Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa* 13 (2).
- Wati, S. 2019. Implementasi Inovasi Pelayanan Publik Mellaui Er- Usip. *Jurnal Inspirasi* 8 (1): 115-120.
- Widhayani, L. 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Intisumber Hasil Sempurna. *Jurnal Mahasiswa* 4 (3): 19 - 35.
- Wilson, B. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.