

Pengaruh Pelatihan Dan Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja

Althon Karaman Pongtuluran
Universitas Kristen Indonesia, Toraja, Indonesia
E-mail : althon@ukitoraja.ac.id

Article History:

Received: 07 Januari 2026
Revised: 07 Februari 2026
Accepted: 09 Februari 2026

Keywords: Training;
Infrastructure Facilities;
Productivity

Abstract: This study aims to determine the influence of training and infrastructure facilities on employee productivity at the Class III Toraja Airport Operator Unit (UPBU). The data collection procedure in this research was carried out through the distribution of questionnaires. The population in this study consisted of 66 employees working in the operational service division. A total of 40 respondents were selected as the research sample using the Slovin formula. This research employed a quantitative research method. Data were analyzed using SPSS version 23 with several analysis techniques, including validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression analysis, significance testing, correlation coefficient testing, and the coefficient of determination. The results of the study show that: Training (X1) has a significant effect on Productivity (Y), with a significance value of $0.016 < 0.05$ and a t-value of $2.526 > t\text{-table value of } 2.026$. Infrastructure Facilities (X2) also have a significant effect on Productivity (Y), with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $5.426 > t\text{-table value of } 2.026$. The coefficient of determination (R^2) is 87.6%, indicating that the variables Training (X1) and Infrastructure Facilities (X2) have a significant and positive influence on Employee Productivity (Y).

Kata Kunci:

Pelatihan; Sarana
Prasarana; Produktivitas

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan sarana prasarana terhadap produktivitas pegawai pada Kantor UPBU Kelas III Toraja. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor UPBU Kelas III Toraja sebanyak 66 pegawai pada bidang operasional pelayanan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data analisis menggunakan program SPSS versi 23 dengan teknik analisis data, uji validitas, uji

realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji signifikan, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,526 > t_{tabel} 2,026$ dan Sarana Prasarana (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,426 > t_{tabel} 2,026$. Nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 87,6% yang menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan (X1) dan Sarana Prasarana (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Pegawai (Y).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran paling dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keunggulan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya secara efektif dan berkelanjutan (Armstrong, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dalam era globalisasi, organisasi dihadapkan pada perubahan lingkungan yang sangat dinamis, ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, meningkatnya mobilitas masyarakat, serta tuntutan pelayanan yang semakin tinggi. Masyarakat saat ini cenderung mengharapkan pelayanan yang cepat, tepat, aman, dan efisien, sejalan dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (Osborne, 2018). Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi, termasuk organisasi sektor publik, untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dan bersaing secara kompetitif.

Sektor transportasi udara merupakan salah satu sektor strategis yang sangat dipengaruhi oleh dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi. Industri penerbangan dituntut untuk memberikan pelayanan yang tidak hanya berorientasi pada keselamatan, tetapi juga pada kualitas layanan dan kepuasan pengguna jasa. Bandara sebagai gerbang utama transportasi udara memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran mobilitas manusia dan barang, serta mencerminkan citra pelayanan publik suatu daerah maupun negara (Graham, 2019). Oleh karena itu, kinerja dan produktivitas pegawai bandara menjadi faktor krusial dalam menjamin kualitas pelayanan yang optimal. Produktivitas kerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Sinungan, 2018).

Tingkat produktivitas yang tinggi akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, serta kepuasan pengguna jasa. Sebaliknya, rendahnya produktivitas pegawai dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya keluhan pengguna jasa, serta terganggunya kelancaran operasional bandara. Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, sikap, dan motivasi kerja pegawai, sedangkan faktor eksternal mencakup kebijakan organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja (Sedarmayanti, 2018). Di antara faktor-faktor tersebut, pelatihan dan sarana

prasarana kerja merupakan dua aspek penting yang secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelatihan merupakan salah satu upaya strategis organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dessler (2015) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru maupun pegawai yang sudah ada mengenai keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Senada dengan hal tersebut, Noe (2017) menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap kerja positif serta meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.

Pelatihan yang relevan dan berkesinambungan diyakini mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam jangka panjang. Pegawai yang memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan prosedur kerja, sehingga mampu meminimalkan kesalahan serta meningkatkan efisiensi kerja (Mondy & Martocchio, 2016). Dengan demikian, pelatihan dapat dipandang sebagai investasi organisasi yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Selain pelatihan, ketersediaan sarana dan prasarana kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas pegawai. Sarana dan prasarana kerja yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal (Sedarmayanti, 2018). Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas, memperlambat proses kerja, serta menurunkan kualitas output yang dihasilkan. Fasilitas kerja yang tidak memadai juga berpotensi meningkatkan biaya operasional akibat pekerjaan yang harus dilakukan ulang atau memerlukan waktu penyelesaian yang lebih lama.

Dalam praktiknya, berbagai permasalahan terkait produktivitas pegawai masih ditemukan di lingkungan bandara, termasuk pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa sebagian pegawai belum melaksanakan tugas secara optimal, khususnya dalam aspek pelayanan kepada pengguna jasa. Hal ini terlihat dari adanya keluhan penumpang terkait sikap pegawai yang kurang ramah serta pelayanan yang belum sepenuhnya memenuhi standar pelayanan prima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa belum seluruh pegawai memiliki pemahaman dan keterampilan pelayanan yang memadai, sehingga diperlukan pelatihan khusus, terutama yang berkaitan dengan pelayanan prima dan komunikasi interpersonal (Tjiptono, 2019).

Selain itu, pemanfaatan sarana dan prasarana kerja yang belum optimal juga berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan pegawai. Penggunaan fasilitas yang tidak sesuai prosedur atau kurangnya pemeliharaan dapat menyebabkan kerusakan sarana dan prasarana, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris sejauh mana pelatihan dan sarana prasarana kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan bandara.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu instrumen utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pelatihan dipahami sebagai bagian dari proses pendidikan jangka pendek yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini maupun di masa mendatang. Kaswan (2013) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan pada semua tingkatan organisasi yang bertujuan mengubah sikap kerja sehingga karyawan mampu bekerja lebih efisien dan produktif. Pelatihan yang bersifat spesifik juga dapat membantu karyawan memperbaiki kelemahan kinerja serta meningkatkan kompetensi teknis yang dibutuhkan.

Sejalan dengan hal tersebut, Boe (2014) menegaskan bahwa pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan individu maupun kelompok agar dapat memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan kerja dapat menjadi beban organisasi dan menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2013) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, di mana karyawan non-manajerial mempelajari keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Widodo (2015) dan Nasem (2018) menambahkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran terstruktur yang memungkinkan pegawai mencapai standar kinerja profesional sesuai dengan tuntutan organisasi.

Tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Carrel dalam Tanjung (2017) mengemukakan bahwa pelatihan bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, menghindari keusangan kompetensi, membantu pemecahan masalah kerja, serta mempersiapkan karyawan untuk promosi dan pengembangan karier. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Musanef (1990) menambahkan bahwa pelatihan bertujuan mengajarkan keterampilan teknis, menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi, serta mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi.

Manfaat pelatihan tidak hanya dirasakan oleh organisasi, tetapi juga oleh individu karyawan. Hordiyah (2017) menyatakan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, meningkatkan kepercayaan diri, memperluas pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pelatihan yang dirancang dengan baik dan berkelanjutan merupakan investasi strategis bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Untuk mengukur efektivitas pelatihan, Sedarmayanti (2017) mengemukakan beberapa indikator, antara lain frekuensi pelatihan, kesesuaian materi dengan tugas kerja, kompetensi instruktur, serta evaluasi pasca pelatihan.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung utama dalam pelaksanaan aktivitas kerja organisasi. Sarana dan prasarana mencakup seluruh fasilitas, peralatan, dan perlengkapan kerja yang digunakan untuk menunjang kelancaran proses kerja. Rohiyat (2012) mendefinisikan sarana dan prasarana sebagai keseluruhan proses perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan fasilitas kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Ellong (2018)

menyatakan bahwa sarana prasarana merupakan penunjang utama terselenggaranya proses usaha dan kegiatan organisasi. Sementara itu, Moenir (2023) menegaskan bahwa sarana dan prasarana berfungsi sebagai alat utama dan pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tujuan penyediaan sarana dan prasarana adalah untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan produktivitas, menjamin kualitas hasil kerja, serta menciptakan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja (Junaidi, 2013). Sarana dan prasarana yang memadai akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas, mengurangi hambatan teknis, serta meminimalkan kesalahan kerja. Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa indikator sarana dan prasarana meliputi ketersediaan alat kerja, kualitas fasilitas, pemeliharaan dan perawatan, serta frekuensi perbaikan fasilitas. Kondisi fasilitas yang baik akan mendorong efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan output yang optimal. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam jangka waktu tertentu. Hasibuan (2016) dan Heizer dan Render (2009) menegaskan bahwa produktivitas mencerminkan kemampuan organisasi dan karyawan dalam mengelola input menjadi output secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain sikap kerja, keterampilan, hubungan kerja, manajemen produktivitas, serta efisiensi tenaga kerja (Sedarmayanti, 2017). Robbins dan Judge (2022) menyebutkan indikator produktivitas meliputi jumlah output kerja, efisiensi waktu, kualitas hasil kerja, kehadiran dan disiplin, serta pencapaian target kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara empiris melalui pengukuran data numerik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan teknik analisis statistik. Metode survei digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer secara langsung dari objek penelitian. Penelitian ini mengkaji hubungan antara dua variabel independen, yaitu pelatihan (X_1) dan sarana prasarana (X_2), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y). Objek penelitian adalah pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja. Pendekatan survei dinilai relevan karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran persepsi pegawai secara luas dan sistematis mengenai pelatihan, kondisi sarana prasarana, serta tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap pelatihan, sarana prasarana, dan produktivitas kerja. Selain itu, data primer juga diperoleh melalui wawancara dengan pihak manajemen serta observasi langsung di lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi aktual pelaksanaan pelatihan dan ketersediaan fasilitas kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya, seperti buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, peraturan resmi, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan sebagai dasar teoritis dan pendukung

analisis dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja pada bidang operasional pelayanan bandara, baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 66 orang. Populasi ini dipilih karena pegawai tersebut secara langsung terlibat dalam pelaksanaan tugas operasional serta merasakan dampak dari pelatihan dan penggunaan sarana prasarana dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10 persen. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebesar 39,75 yang kemudian dibulatkan menjadi 40 responden. Teknik pengambilan sampel ini bertujuan untuk memperoleh perwakilan populasi yang memadai sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara terbatas pada populasi yang diteliti.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi pelatihan (X_1) dan sarana prasarana (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai (Y). Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan terstruktur yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja melalui berbagai materi pelatihan. Indikator pelatihan meliputi frekuensi pelatihan, kesesuaian materi dengan tugas, kompetensi instruktur, dan evaluasi pasca pelatihan. Sarana prasarana didefinisikan sebagai seluruh fasilitas fisik dan penunjang kerja yang disediakan untuk mendukung kelancaran aktivitas pegawai, baik berupa alat kerja, peralatan keselamatan, sistem informasi, maupun kondisi lingkungan kerja. Indikator sarana prasarana meliputi ketersediaan alat kerja, kualitas fasilitas, pemeliharaan dan perawatan, serta frekuensi perbaikan fasilitas. Produktivitas kerja didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Indikator produktivitas kerja meliputi jumlah output kerja, efisiensi waktu, kualitas hasil kerja, serta kehadiran dan disiplin kerja.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain kuesioner, teknik pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi langsung terhadap kondisi sarana prasarana dan perilaku kerja pegawai, serta wawancara dengan bagian kepegawaian untuk memperoleh informasi pendukung terkait kebijakan pelatihan dan fasilitas kerja.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan statistik kuantitatif. Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur indikator variabel secara tepat, serta uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja, baik secara simultan maupun parsial. Selain itu, dilakukan uji signifikansi (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja, serta analisis koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antarvariabel.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 40 responden yang merupakan pegawai Kantor UPBU Kelas III

Toraja. Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai profil sumber daya manusia yang menjadi objek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	77,5%
	Perempuan	9	22,5%
	Total	40	100%
Usia	20–25 tahun	7	17,5%
	26–30 tahun	5	12,5%
	31–35 tahun	9	22,5%
	36–40 tahun	15	37,5%
	41–45 tahun	3	7,5%
	46–50 tahun	1	2,5%
	Total	40	100%

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 31 orang atau 77,5 persen, sedangkan responden perempuan berjumlah 9 orang atau 22,5 persen. Dominasi responden laki-laki mencerminkan karakteristik pekerjaan operasional di lingkungan bandara yang cenderung membutuhkan keterlibatan tenaga teknis dan lapangan. Ditinjau dari aspek usia, responden didominasi oleh kelompok usia 36–40 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 37,5 persen, diikuti oleh kelompok usia 31–35 tahun sebesar 22,5 persen. Komposisi usia tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang, sehingga dinilai relevan dalam memberikan penilaian terhadap pelatihan, sarana prasarana, dan produktivitas kerja di lingkungan Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel pelatihan (X1), sarana prasarana (X2), dan produktivitas pegawai (Y).

Tabel 2. Kategori Penilaian Skala Likert

Rentang Skor	Kategori
1,00–1,80	Sangat Tidak Baik
1,81–2,60	Tidak Baik
2,61–3,40	Cukup Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5,00	Sangat Baik

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

Variabel Pelatihan (X1), memiliki Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel pelatihan berada pada rentang 3,65–4,02, dengan kategori Baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator efektivitas materi dan evaluasi pasca pelatihan, yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan dinilai relevan dengan tugas pegawai. Skor terendah meskipun masih dalam kategori baik mengindikasikan perlunya peningkatan frekuensi dan pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan.

Variabel Sarana Prasarana (X_2), memiliki rata-rata skor variabel sarana prasarana berada pada rentang 3,60–3,97, yang termasuk kategori Baik. Indikator ketersediaan dan kualitas fasilitas memperoleh penilaian paling tinggi, sementara aspek pemeliharaan fasilitas mendapatkan skor relatif lebih rendah, sehingga menjadi area yang perlu perhatian manajemen.

Dan Variabel Produktivitas Pegawai (Y), memiliki Produktivitas pegawai menunjukkan nilai rata-rata 3,80–4,00 dengan kategori Baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator kedisiplinan dan penyelesaian tugas, yang mencerminkan tingkat komitmen pegawai terhadap tanggung jawab kerja di lingkungan bandara.

Hasil Pengujian Statistik Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r -hitung $> r$ -tabel (0,312), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ pada seluruh variabel, yang menandakan instrumen penelitian reliabel dan konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	r -hitung Terendah	r -hitung Tertinggi	r -tabel	Keterangan
Pelatihan (X_1)	10	$> 0,312$	$> 0,312$	0,312	Valid
Sarana Prasarana (X_2)	10	$> 0,312$	$> 0,312$	0,312	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	10	$> 0,312$	$> 0,312$	0,312	Valid

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan, sarana prasarana, dan produktivitas kerja memiliki nilai r -hitung yang lebih besar dibandingkan r -tabel sebesar 0,312. Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X_1)	$> 0,60$	0,60	Reliabel
Sarana Prasarana (X_2)	$> 0,60$	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	$> 0,60$	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan reliabel untuk digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $0,057 > 0,05$, yang menunjukkan data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel $> 0,05$, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Uji	Variabel	Indikator / Statistik	Nilai	Kriteria	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)	Residual	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,057	> 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Pelatihan (X ₁)	Tolerance / VIF	> 0,10 / < 10	Memenuhi	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	Sarana Prasarana (X ₂)	Tolerance / VIF	> 0,10 / < 10	Memenuhi	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Pelatihan (X ₁)	Signifikansi	> 0,05	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas	Sarana Prasarana (X ₂)	Signifikansi	> 0,05	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada Tabel 5, uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,057 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi.

Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi seluruh asumsi klasik regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	Signifikansi	Taraf Signifikansi (α)	Keterangan
Konstanta	—	—	—	—
Pelatihan (X₁)	0,423	0,016	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
Sarana Prasarana (X₂)	0,964	0,000	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -3,802 + 0,423X_1 + 0,964X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5, variabel pelatihan (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,423 dengan nilai signifikansi 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sementara itu, variabel sarana prasarana (X₂) memiliki koefisien regresi

sebesar 0,964 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan serta lebih dominan terhadap produktivitas pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Model	R Square (R^2)	Persentase	Keterangan
Regresi Linier Berganda	0,876	87,6%	Model sangat kuat

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,876. Artinya, sebesar 87,6% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan sarana prasarana, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, khususnya pada lingkungan kerja operasional bandara yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan ketelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,423 dengan arah positif. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,423 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, semakin baik dan intensif pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai yang dihasilkan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator pelatihan yang paling dominan adalah kesesuaian materi pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa relevansi materi pelatihan terhadap pekerjaan sehari-hari menjadi faktor kunci keberhasilan pelatihan. Materi yang sesuai dengan kebutuhan kerja memungkinkan pegawai untuk langsung mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan operasional, serta mempercepat penyelesaian tugas.

Selain itu, indikator kompetensi instruktur juga memberikan kontribusi penting. Instruktur yang mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami berperan besar dalam keberhasilan transfer pengetahuan. Kejelasan penyampaian materi membantu pegawai memahami prosedur kerja dan keterampilan teknis secara lebih efektif, sehingga hasil pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi berdampak nyata terhadap kinerja dan produktivitas kerja dalam jangka panjang. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarwani dkk. (2020) serta Nurhaifa Idris dan Yusmita Hawari (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di sektor penerbangan. Dengan demikian, pelatihan yang efektif ditentukan oleh relevansi materi dan kualitas instruktur, yang secara simultan mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, koefisien regresi variabel sarana prasarana (X_2) sebesar 0,964 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan terhadap produktivitas pegawai. Indikator yang paling berpengaruh pada variabel sarana prasarana adalah ketersediaan alat kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Ketersediaan peralatan yang memadai memungkinkan pegawai bekerja secara optimal tanpa hambatan teknis, sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu, indikator frekuensi perbaikan juga berpengaruh signifikan, di mana sarana prasarana yang sering mengalami kerusakan dapat menghambat pekerjaan dan menurunkan produktivitas.

Oleh karena itu, penggantian fasilitas yang sudah tidak layak lebih efektif dibandingkan perbaikan berulang. Sarana prasarana yang memadai dan berfungsi dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Amanda Anasty (2023) dan Gabriel J. Lontaan (2024) yang menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan sarana prasarana terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang terencana, relevan dengan tugas, serta didukung oleh instruktur yang kompeten mampu meningkatkan kemampuan, efisiensi, dan kualitas kerja pegawai. Selain itu, sarana prasarana juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Ketersediaan serta kondisi sarana prasarana yang memadai dan layak pakai memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan nyaman. Dengan demikian, pelatihan dan sarana prasarana merupakan faktor penting yang secara simultan berperan dalam meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait. Pimpinan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Toraja disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, terencana, dan sesuai dengan kebutuhan kerja masing-masing pegawai, serta memberikan perhatian lebih terhadap partisipasi pegawai dalam setiap program pelatihan. Selain itu, pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan pembaruan dan pemeliharaan sarana prasarana kerja, termasuk penggantian fasilitas yang sudah tidak layak, guna mendukung kelancaran dan efektivitas kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas pegawai, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar hasil penelitian yang diperoleh semakin komprehensif dan mendalam.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu pelatihan dan sarana prasarana, dalam menjelaskan produktivitas pegawai.

Padahal, masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem kompensasi, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Kedua, pengukuran variabel pelatihan dan sarana prasarana dalam penelitian ini didasarkan pada persepsi responden melalui kuesioner, sehingga memungkinkan adanya bias subjektivitas. Perbedaan sudut pandang dan penilaian responden dapat memengaruhi tingkat akurasi data yang diperoleh, meskipun instrumen penelitian telah dinyatakan valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda Anasty. (2023). Pengaruh sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja pegawai di wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(2), 112–123.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Lontaan, G. J. (2024). Pengaruh sarana prasarana terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 45–56.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2019). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurhaifa Idris, & Hawari, Y. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai pada PT GMF AeroAsia Bandara Soekarno-Hatta Cengkareng Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 25–34.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sarwani, S., Hidayat, R., & Pratama, A. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 89–98.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.