

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	76	97.4%
Perempuan	2	2.6%
Total	78	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 76 karyawan atau sebesar 97,4%, artinya sebagian besar karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
24 Tahun - 34 Tahun	68	87.2%
35 Tahun - 45 Tahun	8	10.3%
46 Tahun - 56 Tahun	2	2.6%
Total	78	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan, paling banyak berusia 24 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 68 karyawan atau sebesar 87,2%, artinya sebagian besar karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan dalam penelitian ini berusia 24 Tahun - 34 Tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	24	30.8%
D1	3	3.8%
D3	13	16.7%
S1	38	48.7%
Total	78	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan, paling banyak memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 38 karyawan atau sebesar 48,7%, artinya sebagian besar karyawan pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Program pelatihan dapat meningkatkan proses berpikir karyawan	20	25.6 %	20	25.6 %	32	41.0 %	4	5.1 %	2	2.6 %
2	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat karyawan	26	33.3 %	22	28.2 %	26	33.3 %	4	5.1 %	0	0.0 %
3	Pelatih sangat memahami materi yang dipresentasikan	22	28.2 %	26	33.3 %	25	32.1 %	5	6.4 %	0	0.0 %
4	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang Sesuai	12	15.4 %	25	32.1 %	27	34.6 %	12	15.4 %	2	2.6 %
5	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	11	14.1 %	22	28.2 %	33	42.3 %	12	15.4 %	0	0.0 %
6	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan	14	17.9 %	9	11.5 %	25	32.1 %	28	35.9 %	2	2.6 %
7	Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan yang disampaikan	28	35.9 %	27	34.6 %	17	21.8 %	6	7.7 %	0	0.0 %
8	Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan	25	32.1 %	36	46.2 %	13	16.7 %	4	5.1 %	0	0.0 %
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi	21	26.9 %	30	38.5 %	22	28.2 %	5	6.4 %	0	0.0 %
10	Peserta pelatihan sangat antusias dan semangat mengikuti pelatihan	35	44.9 %	31	39.7 %	10	12.8 %	2	2.6 %	0	0.0 %

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 10, yaitu “Peserta pelatihan sangat antusias dan semangat mengikuti pelatihan”, sebanyak 35 responden, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan”, sebanyak 11 responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di perusahaan	32	41.0 %	32	41.0 %	14	17.9 %	0	0.0 %	0	0.0 %
2	Norma di perusahaan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan	38	48.7 %	22	28.2 %	13	16.7 %	5	6.4 %	0	0.0 %
3	Bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan	23	29.5 %	30	38.5 %	21	26.9 %	4	5.1 %	0	0.0 %
4	Dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam perusahaan	23	29.5 %	20	25.6 %	30	38.5 %	4	5.1 %	1	1.3 %
5	Merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan	24	30.8 %	29	37.2 %	20	25.6 %	5	6.4 %	0	0.0 %
6	Percaya bahwa perusahaan memiliki tujuan yang baik	30	38.5 %	38	48.7 %	8	10.3 %	2	2.6 %	0	0.0 %
7	Memahami kode etik di dalam perusahaan	44	56.4 %	28	35.9 %	6	7.7 %	0	0.0 %	0	0.0 %
8	Berperilaku sesuai dengan kode etik yang ditetapkan	34	43.6 %	33	42.3 %	10	12.8 %	1	1.3 %	0	0.0 %

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 7, yaitu “Memahami kode etik di dalam perusahaan”, sebanyak 44 responden, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu “Bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan” dan “Dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam perusahaan”, sebanyak 23 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	27	34.6 %	26	33.3 %	18	23.1 %	5	6.4 %	2	2.6 %
2	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Perusahaan	25	32.1 %	34	43.6 %	18	23.1 %	1	1.3 %	0	0.0 %
3	Mampu mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	34	43.6 %	35	44.9 %	9	11.5 %	0	0.0 %	0	0.0 %
4	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	34	43.6 %	29	37.2 %	13	16.7 %	2	2.6 %	0	0.0 %
5	Menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu	32	41.0 %	30	38.5 %	11	14.1 %	5	6.4 %	0	0.0 %
6	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	32	41.0 %	30	38.5 %	14	17.9 %	2	2.6 %	0	0.0 %

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu “Mampu mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan” dan “Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja”,

sebanyak 34 responden, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu “Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 25 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.554	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.565	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.605	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.621	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.708	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.697	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.562	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.557	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.356	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.421	0.223	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Pelatihan (X_1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian seluruh item pernyataan Pelatihan (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.492	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0.444	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0.722	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0.699	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0.643	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0.552	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0.515	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0.528	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X₂), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r_{hitung} > r_{tabel}. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X₂) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.769	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0.766	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0.715	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0.782	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0.726	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0.688	0.223	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r_{hitung} > r_{tabel}. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X_1)	0,767	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X_2)	0,711	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,831	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999, sedangkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X_1)	0,061	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X_2)	0,137	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,115	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel Pelatihan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,317	0,05	Sig > Alpha	Linier
Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,240	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1,139	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1,139	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	4.787
Pelatihan (X_1)	0,330
Budaya Organisasi (X_2)	0,232

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.787 + 0,330X_1 + 0,232X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4.787 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 4.787 satuan.
2. Koefisien Pelatihan (X_1), artinya jika Pelatihan (X_1), naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan menurun, sebesar 0,330 satu satuan.

3. Koefisien Budaya Organisasi (X_2), artinya jika Budaya Organisasi (X_2), naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan menurun, sebesar 0,232 satu satuan.

Tabel 4.15

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,601	0,362

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,362 artinya variabel Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dapat menjelaskan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 36,2% dan sisanya 63,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,601 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	4.832	1.992	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	2.412	1.992	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pelatihan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), diperoleh nilai t_{hitung} (4.832) > t_{tabel} (1.992), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.
2. Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), diperoleh nilai t_{hitung} (2.412) > t_{tabel} (1.992), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.

4.5.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.17

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	21.238	3.12	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), diperoleh nilai F_{hitung} (21.238) > F_{tabel} (3.12) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Pelatihan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai t_{hitung} (4.832) > t_{tabel} (1.992), dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Agung Anggoro (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pelatihan yang baik dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian Hiromi Hara (2022) menyatakan *The results of the research found the impact of training provided by the company on productivity ity, wages, and transition to permanent employment for workers in flexible settings*, dengan demikian jika pelatihan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya. pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang professional di bidangnya. Definisi Pelatihan Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis

dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 10, yaitu “Peserta pelatihan sangat antusias dan semangat mengikuti pelatihan”, sebanyak 35 responden, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan”, sebanyak 11 responden. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan evaluasi mengenai materi pelatihan sehingga dapat sesuai kebutuhan karyawan serta memastikan hasil pelatihan dapat diimplementasikan dengan benar oleh karyawan.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai t_{hitung} (2.412) > t_{tabel} (1.992), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Retnaningtyas (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jacob Cherian (2021) *the result of this syudy reveals and supports our hypotheses that organizational culture has a high impact on the work performance, attitudes, and behaviors of the employees be longing to two selected companies regardless heterogeneous nationalities and cultures*, dengan demikian jika budaya organisasi dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Budaya organisasi merupakan bentuk perilaku, artinya perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan, karena budaya dalam perusahaan salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Menurut Afandi (2018:97) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 7, yaitu “Memahami kode etik di dalam perusahaan”, sebanyak 44 responden, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu “Bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan” dan “Dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam perusahaan”, sebanyak 23 responden. Oleh karena itu pihak perusahaan harus meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya budaya organisasi karyawan mengenai pelaksanaan nilai nilai dengan saling menghargai diantara karyawan sehingga mampu bekerjasama dengan baik.

4.6.3 Pembahasan Pelatihan (X_1) Dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai F_{hitung} (21.238) > F_{tabel} (3.12) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN

(Persero) Nusantara Power UPK Sebalang Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Agung Anggoro (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. Dan penelitian Hiromi Hara (2022) menyatakan *The results of the research found the impact of training provided by the company on productivity, wages, and transition to permanent employment for workers in flexible settings.*

Rahayu (2020) mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas jabatannya. Menurut Anggoro et al (2020) , budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Agung Anggoro (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. Dan penelitian Hiromi Hara (2022) menyatakan *The results of the research found the impact of training provided by the company on productivity, wages, and transition to permanent employment for workers in flexible settings*