
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA
DENGAN SISTEM PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK
PEMBANGUNAN SUMATERA UTARA**

Muhammad Agung Anggoro, Sondang Merci Yulisandy Halawa, Dosmasri
Sibuea, Cindy Christin Br Tarigan, David Evelyn Suranta Sinulingga
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

ABSTRACT

The research aims to examine the effect of organizational culture, job training, and education system on employee performance. The research method used by researchers is a quantitative approach, the type of research is quantitative descriptive. The population used was all employees by 68 people and the number of samples used were all employees by 68 people. The data collection method was done by interviews, questionnaires and also study documentation. The analytical method used was multiple linear regression. The results show that organizational culture, job training and the education system simultaneously and partially have a significant effect on increasing employee performance productivity with a coefficient of determination of 0.307 which indicates that organizational culture, work training and education systems influence employee productivity performance with a level of percentage 30.7% while the remaining 69.3% are other factors not examined such as motivation, age, gender, rewards and punishments.

Keywords: Organizational Culture; Job Training; Education System; Employee Performance Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu memahami bagaimana cara untuk mengoptimalkan produktivitas kinerja karyawan yang dimiliki, dan bagaimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk mengoptimalkan produktivitas kinerja karyawan diperlukan budaya organisasi yang baik di lingkungan perusahaan, pelatihan dan pendidikan untuk para karyawan. Namun dalam kenyataan, tidak jarang terdapat permasalahan yang dihadapi oleh sumber daya manusia di suatu perusahaan, dan pada akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas kinerja karyawan.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (UIP II) adalah organisasi yang berdiri sejak tahun 1976. Bidang usaha PLN (Persero) UIP II ini adalah usaha pembangunan Gardu Induk (GI) dan Jaringan Transmisi Listrik (TL) di wilayah Sumatera Utara, Aceh, Dan Riau.

Melalui data yang peneliti peroleh dalam dua tahun terakhir terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Mereka kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan membuat produktivitas kinerja karyawan

di perusahaan tersebut mengalami penurunan. Penurunan produktivitas kinerja karyawan yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor kesalahan yang berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah budaya organisasi. Dalam hal pembagian beban kerja, PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (UIP II) belum mampu membagi beban kerja secara merata. Hal ini membuat pekerjaan menumpuk karena karyawan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan tugasnya. Para karyawan tidak mampu mengendalikan dirinya untuk melakukan pekerjaan sehingga membuat produktivitas kinerja karyawan menurun.

Selain itu, pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (UIP II) masih terbatas. Tidak semua karyawan bisa mengikuti pelatihan tersebut karena adanya kesibukan terhadap pekerjaan mereka yang menumpuk. Akibatnya, karyawan tidak selalu bisa mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan dengan tema yang sama di waktu yang akan datang karena tema yang disajikan akan berbeda.

Sistem Pendidikan juga diduga berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kinerja karyawan. Sistem pendidikan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (UIP II) belum dilaksanakan secara sistematis. Karyawan belum memiliki pengetahuan dan pemahaman secara keseluruhan tentang tugas dan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi, dan pelatihan kerja, dengan sistem pendidikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara.

KAJIAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno, (2010), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Sutanto (2012), budaya organisasi adalah bagian dari nafas organisasi berpengaruh terhadap tingkah laku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan. Menurut Schein (2012), budaya organisasi merupakan suatu pola dimensi milik bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk memecahkan masalah penyesuaian eksistensi dan penyatuan internal yang telah cukup berhasil.

Menurut Robbins (2013) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas.

Menurut Edy Sutrisno (2010:21), budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk betperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hanggraeni (2012), pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Menurut Desler (2009), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Simamora (2006), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2012), dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor yang penting yang perlu diperhatikan antara lain kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan. Menurut Hasibuan (2016), program pengembangan pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan.

Pengertian Sistem Pendidikan

Menurut Hasibuan (2016), pendidikan yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Menurut Hasibuan (2011), pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Menurut Sutrisno (2011), pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Menurut Hasibuan (2016), indikator metode pendidikan adalah sebagai berikut *training methods atau classroom methods, job rotation and planned progression, dan Coaching-counseling*. Menurut Hasibuan (2016), sistem pendidikan yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

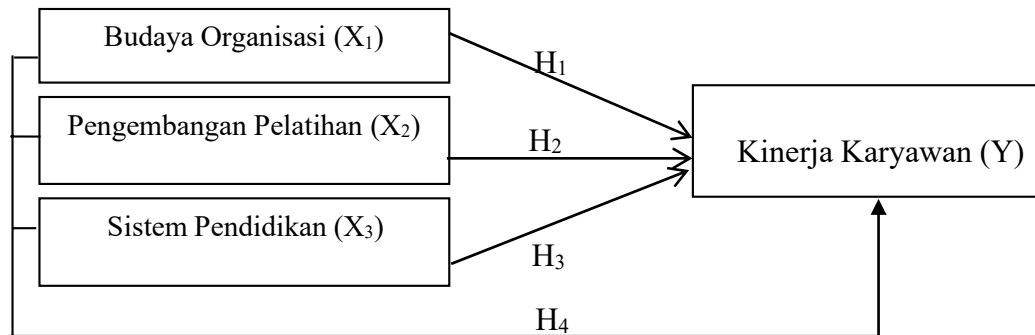
Pengertian Produktivitas Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013), produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Suryanto (2015), produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan ini lebih baik dari hari kemarin dan har esok. Menurut Mathis & Jackson (2011), produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Menurut Edy Sutrisno (2013), untuk

mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut: Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012), penelitian deskriptif adalah penelitian statistic yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku pada umum. Sedangkan statistik kuantitatif menurut Sugiyono (2012:23) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif *explanatory*. Menurut Arikunto (2007:50), penelitian deskriptif *explanatory*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel lain.

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 217 karyawan. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner. Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada respoden karyawan pada perusahaan PT. PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
2. Wawancara. Wawancara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

3. Studi dokumentasi, studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku- buku, jurnal, profil perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Ghozali (2016), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\text{Alpha} > 0,60$.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \leq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah grafik scatterplot dan uji Glejser. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependen. Kriteria uji Glejser yaitu:

1. Jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, digunakan model regresi linier berganda. Menurut Sanusi (2014) uji regresi linier berganda yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Secara simultan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2016), uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95%.

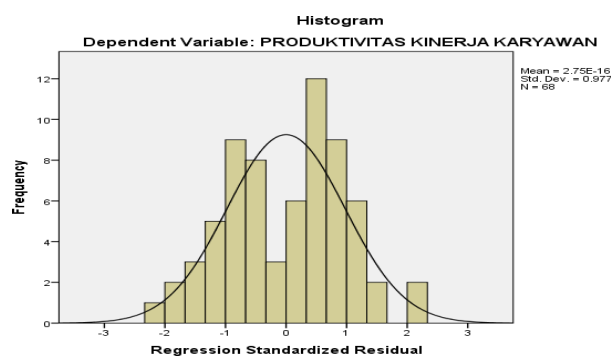
Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkatan kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat grafik dan uji statistic Kolmogorov-Smirnov. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribus yang mendekati distribusi normal.

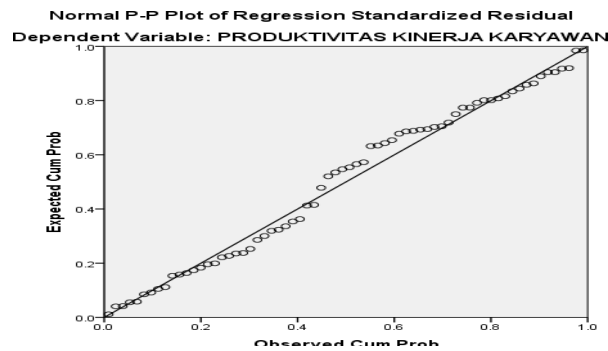


Gambar 2. Histogram

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Grafik Normalitas P-P Plot pada Gambar 3 terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 3. P-P Plot

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistik non-parametik Kolmogorov- Smirnov (K-S) adalah:

Tabel 1. Uji Normalitas Statistik Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.74265623
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.062
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan $0,627 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

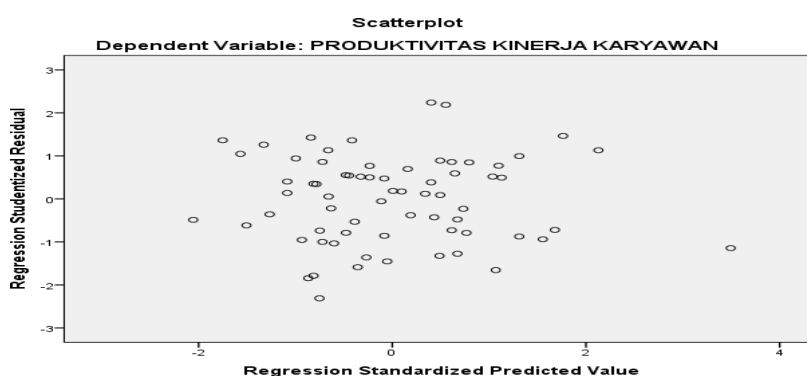
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
BUDAYA		
1 ORGANISASI	.993	1.007
PELATIHAN KERJA	.570	1.755
SISTEM PENDIDIKAN	.567	1.764

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel bebas budaya organisasi $0,993 > 0,1$, variabel bebas pelatihan kerja sebesar $0,570 > 0,1$ dan variabel bebas sistem pendidikan sebesar $0,567 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas budaya organisasi sebesar $1,007 < 10$, variabel bebas pelatihan kerja sebesar $1,755 < 10$ dan variabel bebas sistem pendidikan sebesar $1,764 < 10$ bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas antara budaya organisasi, pelatihan kerja dan sistem pendidikan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 4. Scatterplot

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik *scatterplot* bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 3. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.841	3.232		1.188	.239
BUDAYA ORGANISASI	.003	.095	.004	.029	.977
PELATIHAN KERJA	-.068	.134	-.084	-.508	.613
SISTEM PENDIDIKAN	.059	.179	.055	.331	.742

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas budaya organisasi (X_1) sebesar 0,977, variabel bebas Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,977

dan variabel bebas Sistem Pendidikan (X_3) sebesar 0,613. Dengan demikian dari hasil uji Gletjer diperoleh bahwa nilai signifikan di atas 0,05 bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Model Penelitian

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	51.578	6.080		8.483	.000
BUDAYA ORGANISASI	.236	.179	.093	1.759	.000
1 PELATIHAN KERJA	.350	.253	.160	1.988	.001
SISTEM PENDIDIKAN	.246	.336	.022	2.138	.003

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 51,578 + 0,236X_1 + 0,350X_2 + 0,246X_3$$

1. Nilai konstanta a sebesar 51,578 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel budaya organisasi (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan Sistem Pendidikan (X_3) = 0, maka produktivitas kinerja karyawan akan bernilai sebesar 51,578 satuan.
2. Variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,236 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada produktivitas kinerja karyawan akan naik 0,236 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,350 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada produktivitas kinerja karyawan akan naik 0,350 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
4. Variabel sistem pendidikan (X_3) sebesar 0,246 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel sistem pendidikan sebesar 1 satuan, maka nilai pada produktivitas kinerja karyawan akan naik 0,246 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yaitu:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 ^a	.139	.307	3.829

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 nilai *adjusted R Square* adalah 0,307 artinya bahwa kemampuan variasi variabel budaya organisasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Sistem Pendidikan (X_3) dapat menjelaskan variasi dari produktivitas kinerja karyawan adalah sebesar 20,7% dan sisanya sebesar 69,3% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti motivasi, usia, jenis kelamin serta rewards dan punishments.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37.617	3	12.539	4.855	.469 ^b
1 Residual	938.501	64	14.664		
Total	976.118	67			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Pada Tabel 6 diperoleh hasil F_{hitung} 4,855, sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F_{tabel} 2,65 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja dan sistem pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (1,759) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,670) atau nilai sig t untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap Produktivitas kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.578	6.080		8.483	.000
BUDAYA ORGANISASI	.236	.179	.093	1.759	.000
PELATIHAN KERJA	.350	.253	.160	1.988	.001
SISTEM PENDIDIKAN	.246	.336	.022	2.138	.003

Sumber: Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja (1,988) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,670) atau nilai sig t untuk variabel pelatihan kerja (0,001) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel pelatihan kerja. Dengan demikian, secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa pelatihan kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel sistem pendidikan (2,138) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,670) atau nilai sig t untuk variabel sistem pendidikan (0,003) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel sistem pendidikan. Dengan demikian, secara parsial sistem pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa Sistem Pendidikan berpengaruh nyata terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,759 > 1,670$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu

organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk betperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Muris (2018) yang meneliti dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,988 > 1,670$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Menurut Hanggraeni (2012), pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Menurut Hasibuan (2016), program pengembangan pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Mukzam (2014) yang meneliti dengan judul pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara sistem pendidikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji-t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,138 > 1,670$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Menurut Hasibuan (2016), metode pendidikan yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Metode pendidikan yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Kamrida (2016) yang meneliti dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa sistem pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja dan sistem pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
5. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,7% dan sisanya sebesar 69,3% dijelaskan oleh variabel variabel independen yang tidak diteliti.

Bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara lebih sering lagi memberikan pelatihan kerja kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya serta guna menunjang produktivitas kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan produktivitas kinerja karyawan seperti usia, jenis kelamin serta rewards dan punishment.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama,.
- Barthos, Basir. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Edisi Pertama, Jakarta: Bumi Aksara,.
- Ghozali, Imam. 2013. Analisis Aplikasi Multivariate dengan Proses SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro,.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro,.
- Hanggraeni. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit FEUI.

-
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, SE, Schelur, RS, Werner, S. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Edisi sepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Nurhasanah. 2019. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Tanjungpinang. *Jurnal BAHTERA INOVASI*. Vol.2. No.2
- Robbins, Stephen P. 2013. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta : Prenhallindo.
- Sari, A. R. 2016. Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang. *ECONOMICA*, 25-38..
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Jakarta:Kencana Prenadamedia Group.
- Syukur, Abdul. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Tegal. *Jurnal Magisma*. Vol. VII. No.2.
- Tirza, Bernhard, Silcyljeova. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo). *Jurnal EMBA*. Vol.2.No.4. Desember.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).