

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE WORK ETHICS AND TRAINING ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY ATPT. PLN (PERSERO) RAYON MANADO SELATAN*

Oleh:  
**Debora Vanessa Sumajouw<sup>1</sup>**  
**Adolfina<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[sumajouwvanessa@yahoo.com](mailto:sumajouwvanessa@yahoo.com).

<sup>2</sup>[adolfina\\_p@yahoo.com](mailto:adolfina_p@yahoo.com).

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@unsrat.ac.id](mailto:yantje_uhing@unsrat.ac.id).

**Abstrak:** Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi etos kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bagi PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya menjaga suasana kerja atau iklim organisasi, memacu etos kerja karyawan dan memberikan pelatihan pada karyawan agar dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** iklim organisasi, etos kerja, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan

**Abstract:** The company's management system, the potential of human resources and the most important solution in achieving company goals. Where good human resources will produce good performance. Companies can operate well and can achieve company goals. The purpose of this study is to determine the effect of work and training for employees. This type of research is associative with quantitative research methods. Data collection techniques using questionnaires. The population in this study all employees in PT. PLN (Persero) South Manado Rayon. The number of samples used is 34 employees with saturated sampling techniques. A very simple analysis technique is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the company's performance has a positive and significant effect on employee work productivity. Partially the work ethic has a positive but not significant effect on employee work productivity. For PT. PLN (Persero) Manado Selatan Rayon is a business organization, encourages employees, and provides training to employees in order to improve and maintain employee productivity.

**Keywords:** organizational climate, work ethics, employee training and work productivity

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen disegala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut antara lain : produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan lainnya. Dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan - perubahan ke arah perbaikan, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Hasibuan (2013:96) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Oleh karena itu salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam organisasi tersebut. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawan. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh suatu iklim organisasi, motivasi dari individu dan pimpinan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Luthans dalam Simamora (2011:34) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah: Lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.
2. Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.
3. Etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.
4. Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Iklim Organisasi

Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Ruliana (2014:152) berpendapat bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi. Pembicaraan tentang iklim organisasi sebenarnya merupakan pembicaraan lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap kemudian mempengaruhi perilaku organisasi. Simamora dalam Lila, (2011) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi yang menggambarkan adanya bentuk iklim organisasi yang terbuka atau tertutup.

### Etos Kerja

Tasmara (2012:16), etos kerja berhubungan dengan perilaku kerja, setiap karyawan memiliki perasaan atau sikap terhadap kerja yang dilakukan dan sikap tersebut tidak sama setiap karyawan, ketidaksamaan tersebut mengakibatkan pencapaian hasil yang berbeda. Sedangkan etos kerja adalah buah dari keyakinan dan komitmen yang berakar dalam perilaku kerja. Pendapat yang tak jauh berbeda disampaikan oleh Pelly dalam Purwaningsih (2012) yang mengatakan etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

### Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Sejalan dengan Mangkuprawira (2011) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, dan sesuai dengan standar. Sementara pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu lebih panjang. Trang, (2017) sebelum kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan, Tim telah turun lapangan (survey) untuk pengambilan data awal, dimana hal ini dilakukan untuk mengetahui apa yang menjadi masalah dan kebutuhan masyarakat.

### Produktivitas Kerja Karyawan

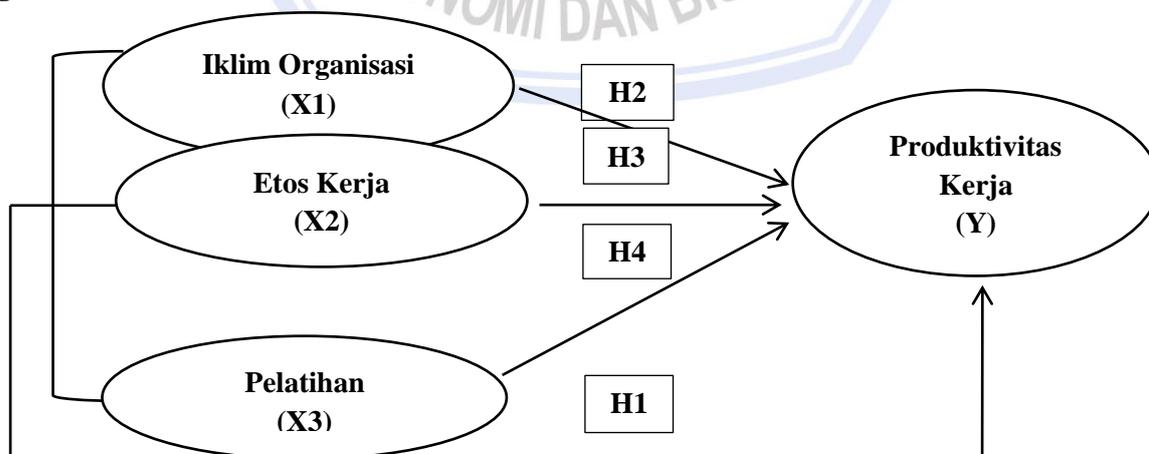
Abdilah dalam Harimisa (2013) mengemukakan bahwa Produktivitas didefinisikan sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi.

### Penelitian Terdahulu

Maringka, Adolfina dan Walangitan (2016) dengan judul Pengaruh Iklim Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Astra Isuzu Manado). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim lingkungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Mangindaan, Saerang dan Tielung (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Carshen Jaya Anugrah Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kondisi Pelatihan dan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Aspiyah dan Martono (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Lut Putra Solder (CV. LPS) Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Kajian Teori, 2018

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H<sub>2</sub> : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H<sub>3</sub> : Diduga Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pada dasarnya penelitian dilakukan untuk mengetahui kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang di teliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.17, Sario Utara, Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara, Indonesia.

### Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan (Riduwan, 2012).

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian jumlah sampel yang penulis ambil sebanyak 34 karyawan, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil atau di tetapkan yaitu pegawai yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan berjumlah 34 orang.

### Data kualitatif dan Data kuantitatif

Data kualitatif adalah data yang hanya dapat digambarkan dengan kata-kata atau uraian tentang iklim organisasi, etos kerja, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung, dalam hal ini iklim organisasi, etos kerja, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan terhadap kuesioner yang dibagikan, sebanyak 34 responden.

Sumber.

### Data Primer dan Data sekunder

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunyoto, 2012). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur iklim organisasi, etos kerja, pelatihan dan produktivitas kerja kepada para konsumen atau pelanggan. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada konsumen atau pelanggan dimana hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.

Data sekunder ini diperoleh melalui PT. (Persero) Rayon Manado Selatan lewat situs web mengenai profil dan sejarah perusahaan.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan, maka penulis menggunakan daftar pernyataan (*Questionnaire*/Angket) yang dapat diisi secara langsung oleh para responden. Penggunaan kuisisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan, mengenai variable-variabel yang akan diukur dan di teliti.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah suatu bentuk dari lingkungan kerja itu sendiri dimana di lingkungan tersebut dapat memengaruhi seseorang bahkan organisasi lewat perilaku serta cara memperlakukan seseorang. Didalam iklim organisasi aspek-aspek yang diukur adalah *Flexibility/Conformity* (Fleksibilitas/Kenyamanan), *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Standarts* (Standar), *Rewards* (Penghargaan), *Clarity* (Kejelasan), *Team Commitment* (Komitmen Organisasi) (Kelneer, dalam Lila, 2011). Dengan menggunakan skala pengukuran ordinal skala likert 5 point.

### **Etos Kerja**

Etos kerja adalah bentuk dari apresiasi dari karyawan untuk perusahaan tempatnya bekerja. Etos kerja melambangkan semangat dari para karyawan dalam dia bekerja untuk meningkatkan kualitas dari sebuah perusahaan dan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Aspek-aspek yang di ukur adalah pekerja sudah berprinsip bahwa kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, dan kerja adalah seni (Sinamo, 2011). Dengan menggunakan skala pengukuran ordinal skala likert 5 point.

### **Pelatihan**

Pelatihan dalam hal ini yaitu cara perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dengan dapat bekerja secara efisien dan teratur. Dengan pelatihan tenaga kerja dapat mengembangkan keterampilan dalam bekerja. Aspek-aspek yang dinilai adalah instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran (Mangkunegara dalam Riandani, 2015). Dengan menggunakan skala pengukuran ordinal likert 5 point.

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari tenaga kerja sebagaimana apa yang sudah di pelajari dan apa yang menjadi hasil dari pekerjaannya dalam meningkatkan efisiensi dan kredibilitas dalam melaksanakan pekerjaan. Aspek-aspek yang diukur dalam produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi Sutrisno dalam Nasution (2016:7). Dengan menggunakan skala pengukuran ordinal skala likert 5 point.

### **Pengujian Instrumen**

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Realibilitas, dengan menggunakan Program *Statistical Program for Sosial Sciences* (SPSS) 23.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Deskripsi Objek Penelitian**

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan peabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delagasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

#### **Deskripsi Responden**

##### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan daftar pernyataan yang disebarkan kepada 34 responden karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Terdapat 4 karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan

terakhir dan masa kerja responden. Adapun uraian gambaran tentang keadaan beberapa responden yaitu sebagai berikut:

### Jenis Kelamin Responden

**Tabel 1. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	60.0	61.8	61.8
	Perempuan	13	37.1	38.2	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Missing	System	1	2.9		
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Sumber : Data diolah, 2018

Responden terdiri dari 60% responden laki-laki ( 21 orang) dan 37.1 % responden perempuan (13 orang). Dari hasil responden di atas menunjukkan bahwa responden Laki- laki lebih banyak dibandingkan responden Perempuan.

### Usia Responden

**Tabel 2. Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	5	14.3	14.7	14.7
	26-35 Tahun	22	62.9	64.7	79.4
	36-45 Tahun	7	20.0	20.6	100.0
	Total	34	97.1	100.0	
Missing	System	1	2.9		
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>		

Sumber : Data diolah, 2018

Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan umur, responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 62.9 % (22 orang) umur 36-45 tahun sebanyak 20 % ( 7 orang) dan yang berumur < 25 tahun sebanyak 14.3 % (5 orang) . Jadi rata-rata responden masih berusia muda atau 25-35 tahun.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Pearson Corelation	Status	Cronbach Alpha	Status
Iklim organisasi X1	X1.1.1	0.598	Valid	0.750	Reliabel
	X1.2.1	0.433	Valid		Reliabel
	X1.3.1	0.709	Valid		Reliabel
	X1.4.1	0.697	Valid		Reliabel
	X.1.5.1	0.583	Valid		Reliabel
	X.1.6.1	0.724	Valid		Reliabel
Etos Kerja X2	X2.1.1	0.647	Valid	0.798	Reliabel
	X2.2.1	0.903	Valid		Reliabel
	X2.3.1	0.818	Valid		Reliabel
	X2.4.1	0.647	Valid		Reliabel
	X2.5.1	0.903	Valid		Reliabel
	X2.6.1	0.837	Valid		Reliabel

Pelatihan X3	X3.1.1	0.601	Valid	0.777	Reliabel
	X3.2.1	0.455	Valid		Reliabel
	X3.3.1	0.890	Valid		Reliabel
	X3.4.1	0.842	Valid		Reliabel
	X3.5.1	0.539	Valid		Reliabel
	X3.6.1	0.890	Valid		Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0.609	Valid	0.749	Reliabel
	Y1.1	0.470	Valid		Reliabel
	Y2.1	0.663	Valid		Reliabel
	Y3.1	0.697	Valid		Reliabel
	Y4.1	0.538	Valid		Reliabel
	Y5.1	0.751	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	1.359	1.179		1.152	.258					
totalx1	.811	.076	.825	10.608	.000	.968	.889	.448	.295	3.388
totalx2	.022	.118	.029	.188	.852	.830	.034	.008	.077	3.055
totalx3	.124	.144	.144	.861	.396	.864	.155	.036	.064	5.611

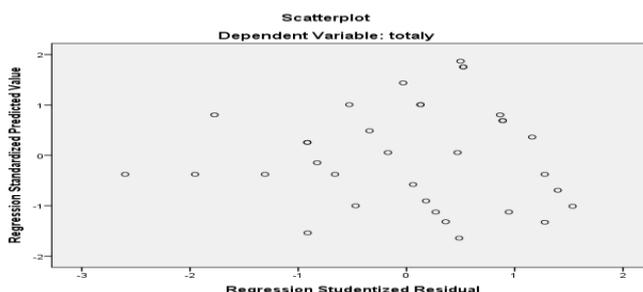
a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Dari tabel 4 terlihat bahwa semua dimensi yaitu Iklim Organisasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar 2. Scatterplot**

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23.0, 2018

Dari Gambar 2 grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.



**Gambar 3. Normal p-plot**

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

### Pembahasan

#### Iklim Organisasi

Uji t terhadap variable Iklim organisasi didapati t hitung (10.608) > t tabel (2.036) maka Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga  $H_0$  yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) ditolak dan  $H_1$  di terima maka secara parsial Variabel Iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Untuk setiap kontribusi dari Variabel ( $X_1$ ) yang indikatornya (*Flexibility/Conformity* (Fleksibilitas/Kenyamanan), *Responsibility* (Tanggung Jawab, *Standarts* (Standar), *Rewards* (Penghargaan), *Clarity* (Kejelasan), *Team Commitment* (Komitmen Organisasi)) akan mempengaruhi Produktivitas Kerja yang berarti jika ada peningkatan dari variable Iklim Organisasi maka Produktivitas Kerja akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya ( $X_2, X_3 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*. Hasil pada penelitian ini sama dengan apa yang di dapati pada penelitian sebelumnya Karyana (2012) yang mendapati ada pengaruh antara Iklim organisasi dan Produktivitas Kerja.

#### Etos Kerja

Uji t terhadap Variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) didapati t hitung (0.188) < t tabel (2.036) maka Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sehingga  $H_1$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Etos Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) ditolak dan  $H_0$  diterima maka secara parsial Etos Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Untuk setiap kontribusi dari Variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) yang indikatornya (Kerja adalah amanah Kerja adalah panggilan, Kerja adalah aktualisasi, Kerja adalah seni, Kerja adalah kehormatan, Kerja adalah pelayanan) akan mempengaruhi Produktivitas Kerja yang artinya jika ada peningkatan dari Variabel Etos Kerja maka Variabel Produktivitas Kerja akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya ( $X_1, X_3 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*. Hal ini mengandung arti bahwa etos kerja harus ditingkatkan. Oleh karena itu, karyawan seharusnya memberikan etos kerja yang optimal yang dapat memajukan perusahaannya dengan baik Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang berbeda dengan apa yang di teliti oleh Nasution, Mahargiono dan Soesaty (2016) yang mendapati ada pengaruh antara variabel Etos Kerja dan Produktivitas Kerja.

#### Pelatihan

Uji t terhadap Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) didapati t hitung hitung (0.861) < t table (2.036) maka Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sehingga  $H_1$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas

Kerja (Y) ditolak dan  $H_0$  diterima maka secara parsial Pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dalam penelitian ini saya mendapati bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan karena hal ini disebabkan adanya perbedaan materi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan, dan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan dimungkinkan terbiasa dengan pekerjaan yang sudah lama dikerjakannya sehingga ketika diberikan pengetahuan dan materi dari pelatihan yang diadakan karyawan sudah bekerja dengan profesional dan tidak merasakan manfaat secara langsung dari pelatihan yang di adakan tetapi secara tidak langsung yaitu dengan praktek bekerja secara langsung di lapangan. Hasil dari penelitian ini mendapati hal berbeda dengan yang di dapati Trang (2017) .

### **Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan**

Uji F terhadap Variabel Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan didapati F hitung (176.866) > F tabel (1.804) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Iklim Organisasi( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Untuk setiap kontribusi dari Variabel Iklim organisasi ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan yang artinya jika ada peningkatan dari Iklim Organisasi( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) maka Variabel Produktivitas Kerja akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya =0 atau Ceteris Paribus. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang di teliti oleh Darsono (2010) yang mendapati ada pengaruh antara variable Iklim organisasi ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Karyawan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Variabel Iklim organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan.
2. Variabel Etos kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan
3. Variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan
4. Variabel Iklim organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan.

#### **Saran**

Saran yang dapat di lakukan adalah:

1. Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan, hendaknya diperhatikan Variabel Iklim organisasi yaitu agar terciptanya iklim organisasi yang kondusif agar seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) menyadari bahwa keberadaan unit organisasi tersebut tidak akan optimal dalam menjalankan peran dan tugasnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja tanpa adanya kesamaan cara pandang untuk memahami fleksibilitas/kenyamanan, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan dan komitmen organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel - variabel lainnya yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja yang belum diteliti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aspiyah, M., dan Martono, S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016). <http://maj.unnes.ac.id>. Di Akses Tanggal 18 September 2018.
- Darsono, Tjatjuk. (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta
- Harimisa, M. E. 2013. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di kantor Camat Sario. *Jurnal EMBA*, ISSN-23031174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3425/2969>. Di Akses Tanggal 18 September 2018.

- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Karyana, A. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum (UPT Kurikulum) Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.3, No.1, Januari – Juni 2012. [https://www.academia.edu/6781890/PENGARUH\\_IKLIM\\_ORGANISASI\\_TERHADAP\\_PRODUKTIVITAS\\_KERJA\\_DI\\_UNIT\\_PELAKSANA\\_TEKNIS\\_KURIKULUM\\_UPT\\_KURIKULUM\\_KECAMATAN\\_JASINGA\\_KABUPATEN\\_BOGOR](https://www.academia.edu/6781890/PENGARUH_IKLIM_ORGANISASI_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_DI_UNIT_PELAKSANA_TEKNIS_KURIKULUM_UPT_KURIKULUM_KECAMATAN_JASINGA_KABUPATEN_BOGOR). Di Akses Tanggal: 10 April 2018.
- Lila. 2011. Dimensi Iklim Organisasi. *Artikel*. <http://www.psychologymania.com/2012/11/dimensi-iklim-organisasi.html>. Di Akses Tanggal: 10 April 2018.
- Mangindaan, C., Saerang, D. P. E dan Tielung, M. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Carshen Jaya Anugrah Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1871–1881. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16406/15905>. Di Akses Tanggal: 10 September 2018.
- Mangkuprawira, T. B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Maringka, C. L., Adolfina dan Walangitan, M. D. 2016. Pengaruh Iklim Lingkungan Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Astra Isuzu Manado). *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 422-432. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14241>. Di Akses Tanggal 18 September 2018.
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B dan Soesatyo, Y. 2016. *Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity* (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 2; 2016. <http://ccsnet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/55182/0>. Di Akses Tanggal: 10 April 2018.
- Purwaningsih, A. 2012. Makalah Profesi Kependidikan. *Artikel*. <http://www.scribd.com/doc/93873997/MP-ETOS-KERJA>. Diakses tanggal 21 Agustus 2018.
- Riandani, W. 2015. Hubungan Pelatihan dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *Skripsi*. <http://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=3492>. Universitas Mulawarman. Diakses tanggal 21 Agustus 2018.
- Riduwan, A. 2012. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Cetakan I. Alfabeta, Bandung.
- Ruliana. P. 2014. *Komunikasi Organsiasi Teori dan Praktek*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinamo, J. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*. PT. Sprint Mahardika, Jakarta.
- Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Gama Insani, Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Gama Insani, Jakarta.
- Trang, I. 2017. IBM Tentang Pelatihan dan Pengembangan Menjadi Entrepreneur Berbasis Teknologi Informasi Pada Mitra Usaha Laundry Di Desa Pineleng I. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi* Vol.4 No.2.Juli 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17980/17506> . Diakses Tanggal 29 Oktober 2018.