

Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal & PTSP Kota Palopo

Febrianti¹, Ardiansyah², Nabila Nursaid³, Wanda⁴, Ishak Runi⁵

Universitas Andi Djemma

E- Email: febrianti.febrianti@icloud.com¹, ardiansyah@unanda.ac.id², nabila.nursaid@icloud.com³, wandawanda1006@gmail.com⁴, ishakruni@unanda.ac.id⁵

Article History:

Received: 01 Juli 2024

Revised: 17 Juli 2024

Accepted: 19 Juli 2024

Keywords: *Training, Organizational Culture and Work Productivity.*

Abstract: *This study aims to analyze the influence of training and organization culture to work productivity. Respondent study This is all non-ASN employees at Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Palopo. Collection of this data carried out in May 2024. Data were obtained using a questionnaire that was distributed randomly and measured with a Likert scale unit. The data obtained were then analyzed using multiple regression Respondent study This chosen with use method simple random sampling technique (slovin's formula) , with amount sample as many as 43 non-ASN employees . Study This is study quantitative with using SPSS version 25. Findings study This show that Training and Culture Organization You're welcome influential to Productivity Work. This means that the better the training and organizational culture, the better the work productivity of employees at Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Palopo, training has a positive and insignificant effect on work productivity at Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Palopo, and organizational culture has a positive and significant influence. on Work Productivity.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi mempersyarat ketersediaan Sumber daya manusia (SDM) yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh dengan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai cara. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan melakukan program pelatihan. Dengan melalui program pelatihan perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang baik dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga siap dalam menghadapi persaingan dalam dunia kerja.

Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan pengetahuan, skill, dan sikap untuk

menambah pengalaman serta keterampilan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar., Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dengan kata lain pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Selain pelatihan ada faktor lain dalam menjamin peningkatan produktivitas kerja pegawai yaitu adanya budaya organisasi yang memiliki peran dalam keberlangsungan hidup para pegawai. Menurut Chatab (2009) budaya organisasi adalah suatu sistem studi dari sifat organisasi. Budaya organisasi sebagai bidang baru dari ilmu perilaku yang dikembangkan dengan titik perhatiannya pada pemahaman perilaku yang sedang berproses. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi.

Selain itu, salah satu tujuan organisasi adalah mencapai produktivitas kerja yang baik. Sumber daya manusia mempunyai peran penting pada pencapaian produktivitas disuatu lembaga pemerintahan. Proses pencapaian produktivitas bisa dilewati dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif serta efisien dengan melakukan pelatihan dan menciptakan budaya organisasi yang baik sesuai dengan standar. Seperti dikemukakan Nawawi (1990:97) bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, materil maupun non materil.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap produktivitas kerja, pelatihan berpengaruh signifikansi terhadap produktivitas kerja serta secara serentak budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikansi terhadap produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari Medan (Sari & Sugiarto, 2022).

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui variable pelatihan dan budaya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini maka dapat memberikan kontribusi dalam keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya disektor instansi.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam bekerja, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik.

Pada umumnya pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan (Sinambela, 2012). Pelatihan yang dimaksud yaitu mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan, yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Dessler, 2017). Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan. Pelatihan kerja bisa juga didefinisikan melalui keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja,

produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Simamora, 2004)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjelaskan bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukai atau tidak, karena para anggota melihat organisasi menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar didalam organisasi (S. Robbins & A.J, 2012). Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keberagaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu yang menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan menurut (Gibson et al., 2017)

Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berpartisipasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi (Kusnadi, 2003). Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

Penelitian telah menunjukkan bahwa faktor pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Wahyuningsih, 2019), artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pengaruh yang sama juga berlaku pada produktivitas kerja pegawai pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang (Hau et al., 2023). Pelatihan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya (Maghfiroh & Widiyanto, 2020). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dapat diusulkan adalah :

H1: Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

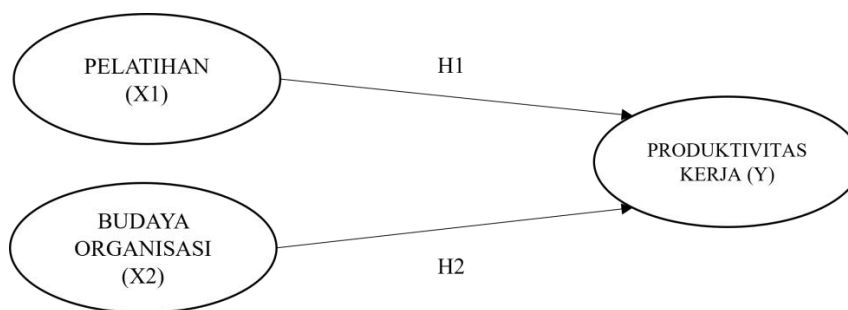
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daeran Kabupaten Semarang (Nofrianti & Kuswantoro, 2019). Penelitian

juga menunjukkan dukungan terhadap hipotesis yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Pemerintahan Daerah (Indrawati & Sembiring, 2021). Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Hadju & Adam, 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dapat diusulkan adalah :

H2: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan kerangka hipotesis yang telah dijelaskan di atas, maka model penelitian ini dapat digunakan sebagaimana gambar 1 :



Gambar 1. Metode Penelitian

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey yaitu melalui kuesioner kepada 43 pegawai di Dinas Penanaman Modal & PTSP Kota Palopo. Pertanyaan yang ada di dalam kuesioner memiliki nilai ukur dengan menggunakan lima point skala Likert dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Penelitian ini mengadopsi pengukuran dari (Mangkunegara, 2017) pada variabel Pelatihan dengan 12 pernyataan. Penelitian ini juga mengadopsi pengukuran dari (S. P. Robbins & Judge, 2007) pada variabel Budaya Organisasi yang di mana pada variabel ini terdapat 21 pernyataan. Pengukuran pada variabel Produktivitas Kerja mengadopsi pengukuran dari (Sutrisno, 2017) yang terdapat 18 pernyataan. Sehingga total keseluruhan dalam penelitian ini terdapat 51 pernyataan.

Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel. Selanjutnya instrument pernyataan dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018). Selanjutnya data diolah dengan menggunakan regresi linier berganda. Kedua hipotesis diuji dengan membandingkan antara nilai t-tabel dengan nilai t-hitung. Hipotesis gagal ditolak jika nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari setiap pernyataan yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji validitas variabel pelatihan

No	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	1	0,595	0,361	Valid

2	2	0,702	0,361	Valid
3	3	0,772	0,361	Valid
4	4	0,533	0,361	Valid
5	5	0,462	0,361	Valid
6	6	0,511	0,361	Valid
7	7	0,714	0,361	Valid
8	8	0,608	0,361	Valid
9	9	0,528	0,361	Valid
10	10	0,396	0,361	Valid
11	11	0,419	0,361	Valid
12	12	0,488	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan yang disajikan pada kuesioner variabel Pelatihan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel.

Tabel 2. Uji validitas variabel budaya organisasi

No	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	1	0,434	0,361	Valid
2	2	0,431	0,361	Valid
3	3	0,211	0,361	Tidak valid
4	4	0,712	0,361	Valid
5	5	0,663	0,361	Valid
6	6	0,456	0,361	Valid
7	7	0,384	0,361	Valid
8	8	0,602	0,361	Valid
9	9	0,517	0,361	Valid
10	10	0,502	0,361	Valid
11	11	0,662	0,361	Valid
12	12	0,454	0,361	Valid
13	13	0,446	0,361	Valid
14	14	0,493	0,361	Valid
15	15	0,416	0,361	Valid
16	16	0,411	0,361	Valid
17	17	0,268	0,361	Tidak valid
18	18	0,671	0,361	Valid
19	19	0,471	0,361	Valid
20	20	0,312	0,361	Valid
21	21	0,354	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas terdapat 2 pernyataan yang tidak valid karena nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel. Selanjutnya kedua pernyataan tersebut di keluarkan dalam penelitian ini dan menyisahkan 19 pernyataan yang valid. Hal ini dikarenakan nilai R-hitung > R tabel.

Tabel 3. Uji validitas variabel produktivitas kerja

No	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	1	0,350	0,361	Valid

2	2	0,337	0,361	Valid
3	3	0,728	0,361	Valid
4	4	0,452	0,361	Valid
5	5	0,572	0,361	Valid
6	6	0,775	0,361	Valid
7	7	0,541	0,361	Valid
8	8	0,551	0,361	Valid
9	9	0,744	0,361	Valid
10	0	0,546	0,361	Valid
11	1	0,573	0,361	Valid
12	2	0,550	0,361	Valid
13	3	0,445	0,361	Valid
14	4	0,393	0,361	Valid
15	5	0,253	0,361	Tidak valid
16	6	0,377	0,361	Valid
17	7	0,452	0,361	Valid
18	8	0,628	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas terdapat 1 pernyataan yang tidak valid karena nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel. Selanjutnya pernyataan yang tidak valid tersebut di keluarkan dalam penelitian ini dan menyisahkan 17 pernyataan yang valid. Hal ini dikarenakan nilai R-hitung > Rtabel.

Tabel 4. Uji reliabilitas

No	Variabel	Croanbach	Hasil
1	Pelatihan	0,801	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,832	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,842	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas,nilai croanbach's alpha dari tiga variabel memiliki nilai masing-masing yaitu Pelatihan sebesar 0,801 , Budaya Organisasi sebesar 0,832 , dan Produktivitas Kerja sebesar 0,842 dengan tingkat realibility lebih besar sesuai dengan ketentuan yang telah disampaikan bahwa jika diperoleh tingkat reability sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa secara reliability variabel independent reliability terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,955	12,340		2,346	0,024
	Budaya Organisasi	0,414	0,163	0,428	2,539	0,015
	Pelatihan	0,125	0,270	0,078	0,464	0,645

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat Dari hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar (0,464) lebih kecil dari t_{tabel} (1,682) serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,645 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti Pelatihan berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak. Selanjutnya variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} (2,539) lebih besar dari t_{tabel} (1,682) serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti Budaya organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Tabel 6. Hasil uji koefisiens determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	0,227	0,188	5,433
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi				

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Dari hasil analisis tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,227. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Pelatihan dan Budaya Organisasi) kurang berkontribusi terhadap variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) yaitu sebesar 22,7% sedangkan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dipenelitian ini.

Penelitian ini bermaksud mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai non ASN Dinas Penanaman Modal & PTSP Kota Palopo. Oleh sebab itu adapun hasil uji hipotesis yang didapatkan sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Penanaman Modal & PTSP Kota Palopo. Artinya dalam pelatihan yang perlu diperhatikan adalah kuliatas dari pemberi pelatihan itu sangat berpengaruh, selanjutnya kedalaman materi yang diberikan maksudnya apakah pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan para pegawai karna terkadang ada pelatihan yang tidak dibutuhkan yang terkadang membuat para peserta pelatihan tidak berminat mengikuti pelatihan tersebut, terakhir peserta pelatihan apakah siap untuk diberi pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Terkait dengan penelitian yang Pelatihan berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal & PTSP Kota Palopo tidak sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui

pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan (Buckley & Caple, 2009). Dalam situasi kerja, tujuan pelatihan adalah memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai dan menyadari potensi yang dimiliki.

Penelitian ini juga sesuai sejalan dengan Berdasarkan hasil analisis atau penelitian didapatkan bahwa Pelatihan (Training) tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (employee productivity) PT Medion Jaya Farma. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai, namun belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Salinding, 2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberi dorongan kepada pihak instansi lebih memperhatikan terhadap pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti kegiatan pelatihan yang menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik dan berkaitan dengan pegawai. Instruktur-instruktur yang diberikan dalam pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja (Kadir et al., 2024).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja pegawai dinas Penanaman Modal & PTSP Kota Palopo. Hal ini dapat diartikan bahwa kebiasaan, atau nilai-nilai yang dipegang dan yang dijalankan secara konsisten dalam organisasi tersebut pada akhirnya berhasil berimbas pada produktivitas kerja pegawai. Kebiasaan yang dipelihara oleh seluruh pegawai yang kemudian mampu dipertahankan menjadi sebuah pegangan dalam aktifitas pekerjaan harian mampu mendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai dalam instansi tersebut. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi (Edison, 2016; Sopia, 2008).

Nilai dan peraturan-peraturan mengenai budaya organisasi yang menitikberatkan kepada perasaan dihargai, dalam artian lain yaitu memberikan apresiasi atas hasil kerja yang baik dan telah menyelesaikan tanggung jawabnya, maka ketika itu tercipta saling menghargai dan karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat diyakini bahwa akan terbentuk komitmen dalam diri karyawan (Laili & Anwar, 2018). Dalam mempertahankan budaya organisasi memang membutuhkan waktu yang cukup lama, jika semakin lama budaya itu diproses maka semakin berkualitas juga budaya yang dimiliki suatu instansi tersebut (Sumanto, 2014). Dengan budaya organisasi yang baik dalam suatu institusi dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya budaya organisasi yang tidak baik dan tidak sesuai dapat menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja dan menghilangkan produktif bekerja (Sindy et al., 2022).

KESIMPULAN

Pelatihan terhadap produktivitas kerja yang positif dan tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, budaya organisasi yang berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal & PTSP Kota Palopo.

Sebagai tindak lanjut dari hasil analisis penelitian ini, beberapa saran berikut dikemukakan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan atau dimanfaatkan sebagai bahan pengambilan keputusan.

Perlu adanya pemberian motivasi pada pegawai untuk melakukan sebuah pelatihan dikarenakan pemberian motivasi dapat mengarahkan pada peningkatan produktivitas pegawai. Selain itu instansi mungkin dapat meningkatkan sistem pelatihan atau mengubah cara pelatihan yang lebih efektif agar para karyawan tertarik dalam mengikuti semua rangkaian pelatihannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya, instansi perlu mempertahankan hubungan yang akrab dengan pegawai agar tercipta budaya organisasi yang baik, suasana yang kondusif dan untuk mencapai tujuan tersebut, instansi harus mengambil tindakan tertentu, seperti memberikan kesempatan promosi bagi pegawai, memberikan insentif finansial ataupun non-finansial, dan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak efisien. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menciptakan stabilitas di instansi.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, pertama penelitian ini hanya fokus pada salah satu instansi di Kota Palopo. Kedua, penelitian ini tidak dapat menjamin bahwa responden menjawab pernyataan dengan jujur. Ketiga, karena keterbatasan waktu dan kesulitan dalam menyebarkan kuesioner maka dalam penelitian ini hanya mendapatkan sejumlah 43 responden.

Penelitian ini memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut. Penelitian selanjutnya disarankan membuat kesimpulan penelitian ini lebih dapat digeneralisasikan. Metode yang berbeda juga dapat digunakan untuk mengurangi pengaruh faktor subjektif pada kuesioner dengan menggunakan berbagai metode survey lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Buckley, R., & Caple, J. (2009). *The Theori & Practice of Training* (6th ed.). Kogan Page, The Limited.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Gramedia.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, & Donnely. (2017). *Organisasi Perilaku Struktur* (8th ed.). Binarupa Aksara.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BONE BOLANGO*. 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Hau, A. R. D., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). *pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Cv. Donna Mandiri cabang lasiana kota Kupang*. 4(1). <https://doi.org/10.355008/glory.v4il.10367>
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah*. 2(1), 7–13.
- Kadir, C. P. S., Wulandari, R., Yusri, N., Tanawali, J., & Erwina, E. (2024). *PENGARUH*

- PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PALOPO. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 517–523.
- Kusnadi. (2003). *Masalah, Kerja Sama, Konflik dan Kinerja* (Khusus). Taroda.
- Laili, W. N. R., & Anwar, M. K. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SYARIAH TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/26133/10070>
- Maghfiroh, & Widiyanto. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock. *Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock*, 9(1), 332–347. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37247>
- Mangkunegara. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA PERUSAHAAN*. PT. REMAJA ROSDA KARYA.
- Nofrianti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Robbins, S., & A.J, T. (2012). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Person.
- Salinding, R. (2011). *ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ERAJAYA SWASEMBADA CABANG MAKASSAR* [Skripsi, Universitas Hasanuddin]. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/11031/1/ronysalind-3097-1-ronysal-g%201-2.pdf>
- Sari, R., & Sugiarto, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT HOCKINDA CITRALESTARI. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(1), 64–80. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.268>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YPKN.
- Sinambela, I. P. (2012). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Sindy, Sukri, & Latif, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Seiko : Jurnal Of Management and Business*, 5(2), 451–455. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3375>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Andi.
- Sulistiyani, A., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep teori dan pengembangan dalam konteks organisasi politik* (2nd ed.). Graha Ilmu.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian* (1st ed.). CAPS.
- Sutrisno, edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyuningsih, S. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. 13(2). <https://doi.org/413-808-1-SM%20>