



Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang)

Aris Wahyu Kuncoro

Universitas Budi Luhur Jakarta

Hasan Ipmawan

Universitas Budi Luhur Jakarta

Dwi Kristanto

Universitas Budi Luhur Jakarta

Pambuko Naryoto

Universitas Budi Luhur Jakarta

Koen Hendrawan

Universitas Budi Luhur Jakarta

Natasya Islami Passya

Universitas Budi Luhur Jakarta

Korespondensi Penulis : aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id.

Abstract ; *The occurrence of employee decline and increase is not solely attributed to the employees themselves. Hence, this indicates the need for further research on the organizational culture, training, and job motivation at PT. Kenbry Marmer Pratama in Tangerang City. The objective of this study is to determine the influence of culture, training, and job motivation on the work productivity of employees at PT. Kenbry Marmer Pratama in Tangerang City. The research method employed is quantitative. The population in this study consists of all employees at PT. Kenbry Marmer Pratama in Tangerang City. The sample in this study is a saturated sample, comprising 35 respondents. The results of this study indicate that organizational culture does not have a significant influence on work productivity at PT. Kenbry Marmer Pratama in Tangerang City. However, training has a significant influence on work productivity at PT. Kenbry Marmer Pratama in Tangerang City. Additionally, job motivation also has a significant influence on work productivity at PT. Kenbry Marmer Pratama in Tangerang City.*

Keywords: *Organizational Culture, Training, Job Motivation, Work Productivity*

Abstrak ; *Terjadinya penurunan dan penambahan pegawai tidak semata-mata disebabkan oleh pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi kerja di PT. Kenbry Marmer Pratama di Kota Tangerang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kenbry Marmer Pratama di Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di PT. Kenbry Marmer Pratama di Kota Tangerang. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang berjumlah 35 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Kenbry Marmer Pratama di*

Received: Oktober 11, 2023; Accepted: November 22, 2023; Published: Januari 09, 2024

**Corresponding author, : aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id*

Kota Tangerang. Namun pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Kenbry Marmer Pratama di Kota Tangerang. Selain itu motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama di Kota Tangerang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Saat ini sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara produktif untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu asset yang berharga sehingga perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu usaha, maka sangat perlu bagi pimpinan perusahaan untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang dimiliki, agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki kualitas sehingga produktivitas perusahaan diharapkan dapat meningkat. Pentingnya peran sumber daya manusia menunjukkan bahwa kemampuan tersebut harus benar-benar teruji sehingga dapat mengerjakan seluruh pekerjaan yang dipercayakan kepadanya secara baik dan benar serta dapat menghasilkan produktivitas kerja yang sempurna, baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

Produktivitas merupakan sebuah indikator utama bagi kemajuan perusahaan, maka peningkatan produktivitas pada sistem merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas seluruh pegawainya supaya mampu bersaing dengan perusahaan lain sebab dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Budaya organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat secara langsung dari semua aktifitas karyawan. Dan motivasi kerja sebagai bentuk dorongan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti sehubungan dengan pembahasan mengenai budaya organisasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang adalah karyawan merupakan asset penting dalam mencapai keberhasilan. PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang impor batu alam mulai dari jenis marmer, granite dan onyx dari berbagai negara. PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang didirikan pada tahun 2010 dan terus berjalan hingga sekarang. Apabila ditinjau dari sumber daya manusia yang ada di PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang mengalami ketidak stabilan jumlah karyawan setiap tahunnya. Berikut ini adalah data karyawan pada tahun 2020-2022:

Jumlah Karyawan Tahun 2018-2022 PT Kenbry Marmer Pratama

Tahun	Jumlah Karyawan
2020	20
2021	15
2022	30
2023	35

Sumber: Observasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan di tahun 2022. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola perusahaan terjadi penambahan sebanyak 100% dikarenakan tahun lalu kondisi ekonomi perlahan membaik sehingga berdampak pada permintaan pembuatan marmer serta granite meningkat. Pada tahun 2023 berjalan terdapat penambahan karyawan sebanyak 5 orang. Selanjutnya dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis lainnya dan untuk tetap bertahan ditengah persaingan yang cukup ketat maka PT. Kenbry Marmer Pratama terus melangkah dengan mengadakan reka baru dalam segi produk ataupun *output* yang dihasilkan. Reka baru yang tercipta berdampak pada omset penjualan. Rata-rata omset penjualan PT. Kenbry Marmer Pratama dalam 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Omset Penjualan Tahun 2020-2022

PT. Kenbry Marmer Pratama

Tahun	Omset Penjualan (Rp)
2020	Rp.230.000.000,-
2021	Rp.200.000.000,-
2022	Rp.210.000.000,-
Total	Rp.640.000.000,-
Rata-Rata	Rp.213.333.333,-

Sumber: Wawancara, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa rata-rata omset penjualan selama 3 tahun terakhir sebesar Rp.213.333.333,-. Kemudian pada tahun 2021 terjadi penurunan omset. Turunnya omset penjualan ini secara tidak langsung berdampak pada pengurangan karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan inovasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Demi tercapainya harapan tersebut, maka PT. Kenbry Marmer Pratama melahirkan budaya organisasi yang baik agar dapat terbentuk tim kerja yang solid, melakukan program pelatihan kepada karyawannya, dan meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan. Program pelatihan yang dijalankan budaya organisasi yang baik dan meningkatkan motivasi kerja untuk karyawan diharapkan dapat menambah rasa percaya diri sekaligus dapat menambah kedisiplinan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan lebih kreatif sehingga PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang dapat menggapai tujuan yang telah ditentukan, yaitu produktivitas karyawan yang lebih baik.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar tidak terlalu luas tinjauannya dan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Adapun batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yaitu. Penelitian yang diteliti hanya variabel budaya organisasi, pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Kenbry Marmer

Pratama Kota Tangerang. Populasi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang sebanyak 35 orang. Periode penelitian ini dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Juni 2023.

KAJIAN TEORI

Produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah *output* yang dihasilkan, tetapi juga dengan kualitas hasil kerja dan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Menurut Hasibuan (2018), mendefinisikan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Sinungan (dalam Wahyuningsih,2019) mengatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk mencadangkan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh orang banyak, dengan mempergunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit. Dan menurut Mulyani *et al.*, 2021 Tujuan penting dari penilaian produktivitas yaitu demi mengidentifikasi kekurangan. Penilaian produktivitas membantu menemukan kekurangan perusahaan, dimana kekurangan ini akan digunakan sebagai dasar perancangan strategi memperbaiki atau meminimalisir kekurangan tersebut. Sulaeman (dalam Wahyuningsih,2019) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa dari hasil pekerjaan suatu karyawan yang menyangkut hasil input dan output pekerjaan karyawan yang dapat mempersingkat waktu, bahan, dan tenaga pekerjaannya dan juga bisa membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

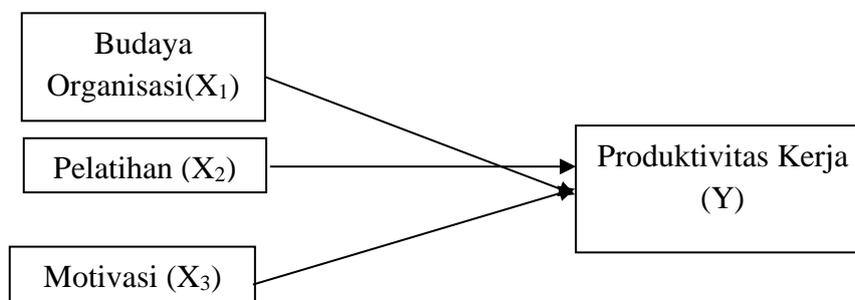
Budaya merupakan hal yang merujuk pada suatu poin utama, keyakinan dan pengertian yang disebarkan para anggota-anggota organisasi (Rinaldy, 2018). Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh, diciptakan dan dibesarkan oleh individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diwariskan kepada setiap anggota baru (Rinaldy, 2018). Menurut Fahmi (dalam Putri *et al.*,2022) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kelaziman yang telah berjalan lama dan dipakai serta diterapkan pada kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu penggerak untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai . Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah gabungan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang terdapat pada sebuah organisasi atau lingkungan kerja.

Menurut Yunus, *et al* (dalam Rahmawati, 2021) Pelatihan merupakan serangkaian akitivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu. Menurut Simamora (dalam Wahyuningsih,2019)

pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Sedangkan menurut Widodo (dalam Wahyuningsih,2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (dalam Lestari,2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang memajukan seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Dan menurut Ainnisya,*et al* (dalam Lestari,2019) motivasi merupakan kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Kuswibowo,2020) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Dalam meningkat produktivitas ada beberapa hal yang mempengaruhi diantaranya yaitu budaya organisasi, pelatihan bagi karyawan dan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi yang ada di sebuah organisasi dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pelatihan dapat mengajarkan karyawan tentang teknik dan metode kerja yang lebih efisien. Dengan menguasai keterampilan yang efisien, karyawan dapat meningkatkan produktivitas dengan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat, mengurangi waktu dan biaya yang terbuang, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Ketika motivasi yang tinggi merangsang inisiatif dan kreativitas karyawan. Mereka merasa didorong untuk mencari solusi baru, mengusulkan ide-ide inovatif, dan berpikir kritis untuk mengatasi tantangan atau meningkatkan proses kerja. Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti merumuskan kerangka teoritis sebagai berikut:



Gambar Kerangka Teoritis

Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu ketika organisasi memiliki budaya organisasi yang positif, seperti kolaborasi, saling

mendukung, penghargaan terhadap kontribusi, dan penekanan pada kualitas kerja, karyawan cenderung merasa lebih terlibat, dan puas dengan pekerjaan mereka. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masuku, *et al* (2019) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu peneliti merumuskan hipotesis:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan memahami tugas-tugas mereka dengan lebih baik, menguasai metode kerja yang lebih efisien, atau mempelajari teknologi baru yang dapat meningkatkan produktivitas. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Rahmawati, *et al* (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Mereka juga dapat menjadi lebih mandiri dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Maka dari itu peneliti merumuskan hipotesis:

H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Motivasi kerja yang kuat mempengaruhi persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, membuat mereka merasa termotivasi untuk bekerja keras, mencapai tujuan, dan memberikan hasil yang baik. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rahmawati, *et al* (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi secara positif cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan merasa terpenuhi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Maka dari itu peneliti merumuskan hipotesis:

H₃: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang yang beralamat di Jl. KH Ashari Kavling DPR Blok C No. 174, Gang Ambon, Cipondoh, Kota Tangerang. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dan sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei dan observasi, sumber data yang digunakan adalah jenis data. Dan variabel yang diteliti adalah budaya organisasi (*organization culture*), pelatihan (*training*), motivasi kerja (*Job Motivation*), dan produktivitas kerja (*Work Productivity*). Dan variabel independen pada penelitian ini yaitu budaya organisasi, pelatihan, motivasi kerja sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu produktivitas kerja, yang dihitung memakai instrumen penghitungan dalam sebuah kuisioner yang bersifat tertutup menggunakan skala likert. Setiap jawaban diberi skor dengan tingkat penghitungan ordinal. Indikator budaya organisasi menggunakan indikator yang digunakan oleh Sulaksono (dalam Daslim *et al*,2023), indikator pelatihan menggunakan indikator yang digunakan Mangkunegara (dalam Osman *et al.*, 2021), indikator motivasi kerja menggunakan indikator yang digunakan Sunyoto (dalam Agustina,2019), dan indikator produktivitas kerja menggunakan indikator dari Sutrisno (dalam Wahyuningsi,2019).

Pengujian pertama yang akan dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kebenaran dan keandalan alat ukur yang digunakan. Alat uji validitas yang digunakan yaitu analisis korelasi Pearson, keputusan untuk mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Jika tingkat signifikan 5% nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrumen valid. Sedangkan untuk alat uji reabilitas yang digunakan yaitu *cronbach alpha*. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Berikutnya dilakukan uji normalitas data. Dan alat yang digunakan dalam uji normalitas data yaitu metode *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Dasar pengambilan keputusan yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai $sig > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, namun apabila $\leq 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas, dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 atau 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Berikutnya dilakukan uji heteroskedastisitas, alat yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah metode *Scatterplot*. Setelah selesai melakukan uji heteroskedastisitas maka berikutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji regresi berganda, uji T, dan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid, karena berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan nilai R_{tabel} sebesar 0,3338 yang dimana nilai keseluruhan dari R_{hitung} budaya organisasi, pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja lebih besar dari 0,3338 maka dapat dikatakan valid. Tidak selesai disitu hasil dari pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,06 untuk budaya organisasi (X1) 0,972, pelatihan (X2) 0,934, motivasi kerja (X3) 0,880 dan untuk produktivitas kerja (Y) 0,875 sehingga dapat ditetapkan bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Setelah selesai uji validitas dan reliabilitas, maka dilanjutkan dengan uji normalitas. Hasil uji *kolmogrov-smirnov* (K-S) berikut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

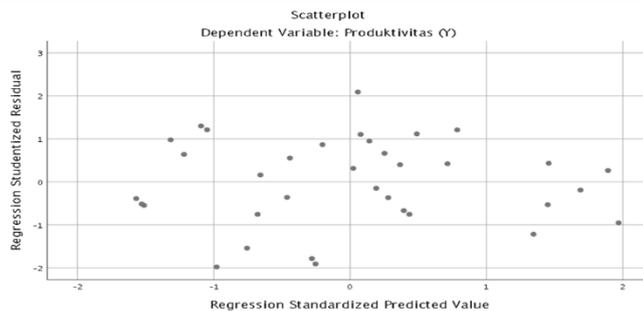
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.03066063
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.072
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dengan jumlah data sebanyak 35 terlihat bahwa hasil pengujian nilai *kolmogrov-smirnov* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients	Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	----------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.098	1.572		-.698	.490		
	Budaya Organisasi (x1)	.018	.065	.022	.280	.781	.676	1.478
	Pelatihan (X2)	.264	.071	.438	3.725	.001	.297	3.366
	Motivasi (X3)	.455	.105	.524	4.352	.000	.283	3.540

Dapat diketahui bahwa hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat nilai Tolerance dan VIF. Adapun hasil nilai tolerance dari masing-masing variabel independen bahwa Nilai Tolerance pada variabel budaya organisasi atau X_1 yaitu ($0,676 > 0,1$) dan nilai VIF adalah senilai ($1,478 < 10$) yang berarti lolos uji multikolinearitas. Nilai Tolerance pada variabel pelatihan atau X_2 yaitu ($0,297 > 0,1$) dan nilai VIF adalah senilai ($3,366 < 10$) yang berarti lolos uji multikolinearitas. Nilai Tolerance pada variabel motivasi kerja atau X_3 yaitu ($0,283 > 0,1$) dan nilai VIF adalah senilai ($3,540 < 10$) yang berarti lolos uji multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas melalui uji grafik plot dan berikut ini hasil pengujian *scatterplot*:



Berdasarkan hasil uji menggunakan metode *Scatterplot* pada gambar diatas bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik pada grafik tidak membentuk pola-pola tertentu serta titik-titiknya menyebar. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis analisis regresi berganda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.098	1.572		-.698	.490
	Budaya Organisasi (x1)	.018	.065	.022	.280	.781
	Pelatihan (X2)	.264	.071	.438	3.725	.001
	Motivasi Kerja (X3)	.455	.105	.524	4.352	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang telah diperoleh, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = -1,098 + 0,018X_1 + 0,264X_2 + 0,455X_3$$

berdasarkan persamaan tersebut hasil penilaian terhadap persamaan regresi linear berganda adalah budaya organisasi mempunyai nilai 0,018, pelatihan mempunyai nilai 0,264 dan motivasi kerja mempunyai nilai 0,455 maka ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya dilakukan uji T hasil uji thitung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.098	1.572		-.698	.490
	Budaya Organisasi (x1)	.018	.065	.022	.280	.781
	Pelatihan (X2)	.264	.071	.438	3.725	.001
	Motivasi Kerja (X3)	.455	.105	.524	4.352	.000

Berdasarkan tabel diatas pengujian budaya organisasi terhadap produktivitas kerja diketahui nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 4,843 dan t_{tabel} sebesar 2,039 maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sehingga H_1 ditolak, H_0 diterima. Dan diketahui nilai sig. sebesar 0,781 dengan derajat sig. 0,05 dimana $0,781 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak, yang artinya variabel budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya pengujian hipotesis kedua yaitu pelatihan terhadap produktivitas kerja nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 3,752 dan t_{tabel} sebesar 2,039 maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak, H_2 diterima. Dan diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dengan derajat sig. 0,05, dimana $0,001 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, artinya variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya pengujian hipotesis ketiga yaitu motivasi kerja terhadap produktivitas kerja nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 4,352 dan t_{tabel} sebesar 2,039 maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak, H_3 diterima. Dan diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dengan derajat sig. 0,05, dimana $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.861	1.07938

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) hasil uji di atas diketahui nilai R square sebesar 0,873 atau setara dengan 87,3%. Yang artinya variabel budaya organisasi, pelatihan, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang sebesar 87,3%, sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang sudah baik namun diharapkan untuk terus meningkatkan budaya organisasi di perusahaan seperti memberikan pengamatan pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan. Dan untuk pelatihan pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang sudah baik dan perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan kepada setiap karyawan agar produktivitas kerjanya terus bertambah contohnya seperti memberikan pelatihan sesuai divisi pekerjaan. Sedangkan untuk motivasi kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang sudah baik dan perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar produktivitas kerjanya bertambah seperti memberikan penghargaan bagi karyawannya yang mencapai target penjualan dan kinerja yang baik.

Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang. Dan untuk pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang. Sedangkan untuk Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang.

DAFTAR REFERENSI

- Agustianti, Rifka., *et al.* (2022). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Makassar: CV. Tohar Media. **(Buku)**
- Efendi, Achmad., *et al.* (2020). Analisis Regresi Teori dan Aplikasi dengan R. Malang: UB Press. **(Buku)**
- Jaya, , I Made Kaut Mertha. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia. **(Buku)**
- Kusumastuti, *et al.* (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish. **(Buku)**
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas KerjaKaryawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Volume 11 No. 1 Tahun 2019, 54-63. **(Jurnal)**
- Lestari, Nurlaela Eva Puji. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok. *Perspektif*, Vol 17 No.1 Maret 2019. **(Jurnal)**

- Masuku, Suhardiman, *et al.* (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019*, Hal. 821 – 830. **(Jurnal)**
- Indrawati, Lili. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal. Vol.2 No.1 Oktober 2021*, Hal. 7-13. **(Jurnal)**
- Qurtubi, Ahmad. (2020). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV.Jakad Media Publishing. **(Buku)**
- Rahmawati, Indah., *et al.* (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia. *Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 2 November 2021 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)*. **(Jurnal)**
- Mulyani, Sri., *et al.* (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berdikari Pondasi Utana Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4 No. 1 Oktober 2021*. **(Jurnal)**
- Slamet, Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama. **(Buku)**
- Sukarno, Muhammad Firdaus dan Vera Anitra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada KaryawanPerusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Borneo Student Research, Vol 2, No 1, 2020, 534-543*. **(Jurnal)**
- Kuswibowo. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Aditama Graha Lestari. *Volume 2.2020*. **(Jurnal)**
- Wahyuningsih, Sri. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam MeningkatkanProduktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463*. **(Jurnal)**