

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.
GALERIA KARYA MEDIA**

Iluh Putri Wahyuni¹⁾, Arif Rahman Hakim²⁾, Teguh Purnomo^{3)*}

¹²³⁾Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

*Email: purnomo_teguh@untag-banyuwangi.ac.id

Abstract: Penelitian ini didalamnya bertujuan untuk menjelaskan dan menguji pengaruh secara simultan dan parsial Pelatihan Kerja, Budaya Kerja dan Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Galeria Karya Media. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode nonprobability sampling dengan jenis sampling jenuh. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 36 (tiga puluh enam) responden. Pengumpulan data menggunakan skala likert dan menggunakan data analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda $Y = 5,419 + 0,037X_1 - 0,129X_2 + 1,307X_3 + e_i$, uji validitas diketahui instrumen penelitian valid, uji reabilitas diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan reliabel. Penelitian menggunakan metode kuesioner. Berdasarkan hasil yang didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,619 > 2,901$) dapat diartikan Pelatihan Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Efikasi Diri (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y). Hasil uji t menunjukkan, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,397 < 2,036$) maka variabel Pelatihan Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y). begitu pula dengan variabel Budaya Kerja (X_2) yang tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan nilai t ($-1,003 < 2,036$). Namun Efikasi diri (X_3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas kerja (Y) pada CV. Galeria Karya Media dengan nilai t ($8,146 > 2,036$).

Article History

Submit 1 Mei 2025

Revisi 22 Juli 2025

Terima 25 Juli 2025

Keywords

Pelatihan kerja, Budaya Kerja, Efikasi Diri dan Produktivitas Karyawan

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan elemen utama sebagai penggerak untuk mencapai keberhasilan. Pertumbuhan atau perkembangan perusahaan dapat diamati dari produktivitas kerja. Nawawi & Hadari (Wijaya & Manurung, 2021) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai rasio optimal antara hasil yang dicapai dengan upaya kerja yang dilakukan. Produktivitas dianggap tinggi apabila hasil yang diperoleh melebihi jumlah tenaga kerja yang digunakan. Sebaliknya, jika hasilnya lebih kecil, produktivitas dianggap rendah.

Pelatihan kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja perusahaan. Pelatihan dikategorikan baik, apabila pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai, selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh

Priyono & Marnis (Rahmawati et al., 2021) mengungkapkan bahwa pelaksanaan pelatihan harus direncanakan dengan cermat, sesuai dengan kebutuhan. pelatihan dikategorikan baik, apabila pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Pelatihan dapat diartikan sebagai upaya untuk memotivasi (Aulia 2022).

Budaya kerja dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dipelajari dan dibagikan oleh anggota organisasi, yang memengaruhi cara mereka berinteraksi baik di antara sesama anggota maupun dengan lingkungan organisasi (Sianturi et al. (2021). Budaya kerja ini menjadi landasan bagi setiap individu dalam menjalankan tugasnya, sehingga budaya kerja yang kuat dapat memberikan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan Kristina et al. (2023).

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan, dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai target (Dewi, 2022).

Penulis memilih CV. Galeria Karya Media yang bergerak dibidang fotografi, videografi, multimedia, cetak foto, melayani undangan cetak maupun digital. CV. Galeria Karya Media yang berlokasi di Jl. Ikan Tongkol, Perum Puri Kertosari Asri Blok A3, Kertosari – Banyuwangi, adalah sebuah perusahaan yang berfokus pada layanan di bidang fotografi dan videografi.. Berikut ini adalah data jumlah *klien* CV. Galeria Karya Media selama tiga bulan terakhir :

Table 1.1 Data Presentase Jumlah Klien CV. Galeria Karya Media

Keterangan	Periode		
	September	Oktober	November
Data Presentase Jumlah <i>Klien</i>	8,07%	9,42%	9,82%

Sumber: CV. Galeria Karya Media, 2024

Berdasarkan data diatas dapat dipaparkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan CV. CV. Galeria Karya Media menunjukkan adanya perkembangan yang positif, yang tercermin dari peningkatan jumlah klien dalam tiga bulan terakhir. Dibandingkan dengan bulan Agustus, persentase klien pada bulan Oktober mengalami kenaikan sebesar 1,35%, dan pada bulan November meningkat sebesar 0,4%.

Permasalahan Dan Hipotesis

Pelatihan kerja, budaya kerja, dan efikasi diri merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian sebelumnya oleh Lumanauw et al (2023) yang menyelidiki pengaruh efikasi diri dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa efikasi diri dan budaya kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sari Tuna Makmur Bitung. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian dari Wilson & Hikmah (2020) yang membahas pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas, yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kinco Prima, Batam. Maka berdasarkan atas pandangan tersebut diatas hipotesis penelitian pada penelitian kali ini adalah :

H_1 : Diduga pelatihan kerja, budaya kerja dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Galeria Karya Media.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang diranvang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman seorang individu, oleh sebab itu pelaksanaan pelatihan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dan program pelatihan yang harapannya dapat

berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Rahmawati *et al* (2021) yang mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu dari Khasanah & Nurbaiti (2023) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru. Maka berdasarkan atas pandangan tersebut diatas hipotesis penelitian pada penelitian kali ini adalah :

H₂ : Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Galeria Karya Media.

Budaya kerja dapat dipahami sebagai pandangan mengenai nilai-nilai dan norma yang dipelajari serta dibagikan di antara anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, penerapan budaya kerja memiliki peran penting dalam mencapai produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian sebelumnya dari Zakariya & Hidayati (2024), yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Arina Parama Jaya Gresik. Penelitian ini juga didukung oleh temuan dari Meidina & Soekiman (2024), yang menyatakan bahwa budaya kerja memengaruhi produktivitas karyawan di Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Surabaya. Maka berdasarkan atas pandangan tersebut diatas hipotesis penelitian pada penelitian kali ini adalah :

H₃ : Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Galeria Karya Media.

Efikasi diri adalah faktor yang membentuk rasa percaya diri seseorang, karena efikasi diri mencerminkan nilai-nilai kehidupan yang membuat individu lebih bijaksana dalam menilai kemampuannya dan menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan di tempat kerja, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Laia *et al* (2023), yang menemukan bahwa efikasi diri mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Cinta Maju Sejahtera Tanjungmorawa. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Lumanau *et al* (2023), yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sari Tuna Makmur Bitung. Maka berdasarkan atas pandangan tersebut diatas hipotesis penelitian pada penelitian kali ini adalah :

H₄ : Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Galeria Karya Media.

METODOLOGY

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi dengan penjelasan berikut.

Menurut Sugiyono (2019), observasi sebagai teknik pengumpulan data diterapkan ketika penelitian berfokus pada perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan bila jumlah responden yang diamati tidak terlalu banyak. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mempelajari struktur organisasi, jumlah karyawan, serta produktivitas karyawan di CV. Galeria Karya Media.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa wawancara digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, atau ketika peneliti ingin menggali informasi lebih mendalam dari informan. Wawancara dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai sejarah CV. Galeria Karya Media serta fenomena yang terjadi di perusahaan terkait dengan variabel pelatihan kerja, budaya kerja, efikasi diri, dan produktivitas kerja karyawan.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan CV. Galeria Karya Media untuk mengumpulkan informasi mengenai penilaian mereka terhadap pelatihan kerja, budaya kerja, efikasi diri, dan produktivitas kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah area yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 36 karyawan di CV. Galeria Karya Media. sampel adalah bagian dari populasi yang mencakup jumlah dan karakteristik tertentu. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan di CV. Galeria Karya Media.

RESULTS AND DISCUSSION

Uji Validitas

Pengujian tingkat validitas memiliki ketentuan pengujiannya yaitu dikatakan valid apabila memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3291) dan nilai $sig < 0,05$ (5%). Hasil uji validitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.0 Hasil Uji Validitas

Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)				
1.	0,3291	0,842	0,000	Valid
2.	0,3291	0,849	0,000	Valid
3.	0,3291	0,868	0,000	Valid
4.	0,3291	0,929	0,000	Valid
5.	0,3291	0,937	0,000	Valid
Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
Budaya Kerja (X_2)				
1.	0,3291	0,970	0,000	Valid
2.	0,3291	0,934	0,000	Valid
3.	0,3291	0,95	0,000	Valid
Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
Efikasi Diri (X_3)				
1.	0,3291	0,868	0,000	Valid
2.	0,3291	0,906	0,000	Valid
3.	0,3291	0,681	0,000	Valid
Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)				
1.	0,3291	0,759	0,000	Valid
2.	0,3291	0,832	0,000	Valid
3.	0,3291	0,795	0,000	Valid
4.	0,3291	0,824	0,000	Valid
5.	0,3291	0,813	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dalam tabel di atas menunjukkan hasil dari pengujian tingkat validitas terdapat

variabel pelatihan kerja (X_1), budaya kerja (X_2), efikasi diri (X_3) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan instrument valid karena setiap indikator penelitian memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Pengujian tingkat reliabilitas memiliki ketentuan apabila *alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka instrument dapat dikatakan reliable. Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja (X_1)	0,817	Reliabel
2.	Budaya Kerja (X_2)		
3.	Efikasi Diri (X_3)		
4.	Produktivitas Kerja (Y)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dalam Tabel di atas menunjukkan hasil dari pengujian tingkat validitas terdapat variabel pelatihan kerja (X_1), budaya kerja (X_2), efikasi diri (X_3) dan produktivitas kerja (Y) menunjukkan instrument reliable karena masing-masing variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,06.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data memiliki ketentuan pengujian yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp Sig</i>	Keterangan
Unstandarised	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui hasil uji variabel pelatihan kerja (X_1), budaya kerja (X_2), efikasi diri (X_3) dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Galeria Karya Media menunjukkan bahwa memenuhi asumsi terdistribusi normal karena signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan ketentuan nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak ada indikasi terjadi multikolinieritas antara variabel bebasnya. Hasil uji multikolinieritas disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.3 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja (X_1)	1,026	0,975	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2.	Budaya Kerja (X_2)	1,026	0,975	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3.	Efikasi Diri (X_3)	1,001	0,975	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui hasil uji multikolinieritas variabel pelatihan kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan efikasi diri (X_3) terhadap produktivitas kerja

karyawan pada CV. Galeria Karya Media menunjukkan terpenuhinya asumsi tidak terjadi gejala multikolinieritas karena setiap variabel memperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dengan kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi (*sig*) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Varibel	Sig	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja (X_1)	0,228	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2.	Budaya Kerja (X_2)	0,422	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3.	Efikasi Diri (X_3)	0,641	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas variabel pelatihan kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan efikasi diri (X_3) terhadap nilai *absolute residual* menunjukkan bahwa terpenuhi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas karena masing-masing variabel memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas/independen yaitu pelatihan kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan efikasi diri (X_3) terhadap variabel terikat/dependent yakni produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama terjadi hubungan linier

Tabel 2.5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	414,671	3	138,224	22,619	.000 ^b
Residual	195,552	32	6,111		
Total	610,222	35			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Kerja, Efikasi Diri					

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi $F_{hitung} 0,000 < 0,05$ atau dengan membandingkan $F_{hitung} 22,619 > F_{tabel} 2,901$ maka H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan efikasi diri (X_3) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di CV. Galeria Karya Media.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan kerja, budaya kerja dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Galeria Karya Media. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,419	2,659		2,038	0,050
Pelatihan Kerja	0,037	0,092	0,040	0,397	0,694
Budaya Kerja	-0,129	0,129	-0,102	-1,003	0,324
Efikasi Diri	1,307	0,160	0,816	8,146	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil pengujian statistik t terhadap variabel Pelatihan Kerja (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,694 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 0,397 yang lebih kecil dari ttabel sebesar 2,036. Maka penerimaan terhadap H_0 dan penolakan terhadap H_2 . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) secara parsial tidak

berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Galeria Karya Media.

Hasil pengujian statistik t terhadap variabel Budaya Kerja (X₂) memperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,324 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar -1,003 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,036 maka penerimaan terhadap H₀ dan penolakan terhadap H₃. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Kerja (X₂) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Galeria Karya Media.

Hasil pengujian statistik t terhadap variabel Efikasi Diri (X₃) memperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 8,146 Yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,036 maka penolakan terhadap H₀ dan penerimaan terhadap H₄. Hal ini mengindikasikan bahwa Efikasi Diri (X₃) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Galeria Karya Media.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi menentukan presentase hubungan variabel pelatihan kerja (X₁), budaya kerja (X₂) dan efikasi diri (X₃) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Galeria Karya Media. Hasil dari uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 2.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	0,680	0,649	2,472

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan *adjusted R square* sebesar 0,649 yang artinya variabel pelatihan kerja (X₁), budaya kerja (X₂) dan efikasi diri (X₃) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Galeria Karya Media sebesar 64,9% (0,649 x 100%), sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,1% (100% - 64,9%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

CONCLUSION

Menurut hasil dari penelitian ini dapat diketahui Pelatihan Kerja, Budaya Kerja dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Galeria Karya Media. Hal ini bisa dimaknai bahwa produktivitas kerja merupakan konsep yang saling terkait dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Apabila Pelatihan Kerja, Budaya Kerja dan Efikasi Diri dikombinasikan secara optimal maka hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Galeria Karya Media.

Variabel Pelatihan Kerja (X₁) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). dapat dimaknai bahwa pemberian pelatihan kerja pada karyawan CV. Galeria Karya Media tidak berpengaruh dalam peningkatan maupun penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti sejumlah pelatihan berkala yang dilakukan pada setiap divisi seperti finance, admin & customer service, content creator, editor, fotografer & videografer, tidak berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, dugaan selama ini bahwa pelatihan kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan ternyata masih belum tepat.

Budaya Kerja (X₂) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap

variabel produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Galeria Karya Media menunjukkan bahwa meskipun harmonisnya kerja yang terbentuk serta timbulnya hubungan interpersonal yang kuat tidak selalu memberikan pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Efikasi Diri (X_3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Galeria Karya Media. Efikasi diri merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula pencapaian yang akan diperoleh perusahaan tersebut. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam menjalankan tugas yang memberikan mereka keyakinan dan memiliki kepercayaan besar terhadap kemampuan yang dimiliki.

REFERENCES

- Aulia, A. F. (2022). "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Globalindo Jaya Semesta". (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti, N. (2023). "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146- 1152.
- Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). "Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi)". *Jurnal Manajemen dan Pariwisata*, 2(1), 89-103.
- Kristina, M. B., Ariyanto, E. A., & Muslikah, E. D. (2023). Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan: Adakah Peranan dari Kepemimpinan Transformatif dan Clan Culture? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 323–333.
<https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/1263>. Diakses pada tanggal 27 November 2024. Diakses pada tanggal 21 November 2024.
- Lumanauw, B., & Mintardjo, C. M. (2023). "Pengaruh Self Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung". *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 450-461.
- Meidina, R. T., & Soekiman, J. S. (2024). "Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Manajemen Infaq (Lmi) Cabang Surabaya". *Soetomo Management Review*, 2(3), 378-385.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). "Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia". *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317-328.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43-59.
- Subandrio, S., & Avila, D. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang Kota Bangkulu. *Jurnal Manajemen*

Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 3(2), 116-122.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). “Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal”.