

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Gambaran Umum Perusahaan

##### 3.1.1. Profil Perusahaan

PT *Federal International Finance* (FIFGROUP) pertama kali didirikan dengan nama PT Mitra Pustaka Artha *Finance* pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen.

Pada tahun 1991, perusahaan merubah nama menjadi PT *Federal International Finance* (FIFGROUP). Sekarang ini FIFGROUP telah membuka beberapa kantor cabang diseluruh Indonesia salah satunya di kota Ponorogo. FIFGROUP Ponorogo berlokasi di Jalan Ir. Juanda No.8-9 Ruko Bangunsari Indah Ponorogo. Kantor ini dipimpin oleh seorang Kepala Cabang (*Branch Manager*). Cabang ini memiliki dua pos yang terdiri dari Pos Ponorogo dan Pos Pacitan.

Adapun Pembiayaan pada PT FIFGROUP Cabang Ponorogo dikelompokkan sebagai berikut :

##### FIFASTRA

Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda, baik motor baru maupun bekas berkualitas, serta pinjaman uang tunai dengan jaminan BPKB.

## SPEKTRA

Jasa layanan pembiayaan multiguna untuk menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, mulai dari elektronik, perabotan rumah tangga, *furniture*, *gadget*, produk *lifestyle*, dan kebutuhan lainnya.

## MICRO FINANCING

Menyediakan pinjaman dana untuk modal usaha. Untuk peminjaman dana ini dikhususkan hanya untuk konsumen yang sudah pernah melakukan pembelian kredit di PT Federal International Finance Cabang Ponorogo. Selain itu syarat untuk melakukan pembiayaan ini mereka para konsumen wajib memiliki usaha yang sudah berjalan/berdiri minimal satu tahun. Dan untuk batas bawah pembiayaan ini yaitu senilai Rp. 15Juta.

FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. Mengubah tantangan menjadi peluang adalah landasan pemikiran yang membuat FIFGROUP terus berkembang.

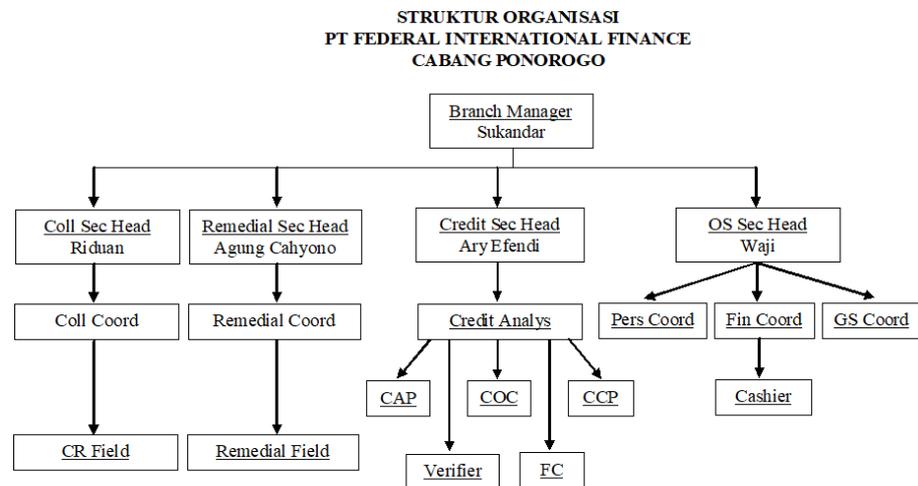
### 3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi Pemimpin Industri yang Dikagumi Secara Nasional

Misi : Membawa Kehidupan yang Lebih Baik untuk Masyarakat

### 3.1.3. Struktur Organisasi

Perusahaan ini dipimpin oleh seorang kepala cabang (*Branch Manager*). Perusahaan ini memiliki beberapa kelompok kerja atau yang disebut dengan *department*. Setiap *department* juga dipimpin oleh masing-masing kepala bagian.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo

### **Jobdesk Jabatan**

Berikut gambaran masing-masing sumber daya manusia yang ada pada struktur organisasi PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo :

1. *Branch Manajer* adalah kepala cabang yang mempunyai tugas membawahi *Coll Sec Head*, *Remedial Sec Head*, *Credit Section Head*, dan *OS Sec Head*. Serta merencanakan, menkoordinasikan dan mengontrol jalannya perusahaan.
2. *Credit Section Head* adalah kepala bagian kredit yang mengatur dan mengevaluasi kredit dan membawahi enam bagian yaitu :
  - 2.1 *Credit Analys* adalah bagian yang memantau atau mengevaluasi data dari *verifier*.
  - 2.2 *Credit Apl Processor* adalah bagian yang bertugas memproses kredit yang telah dievaluasi oleh *credit analys*.

- 2.3 *Credit Order Clerk* adalah bagian yang bertugas mengentry data order.
- 2.4 *Coll Processor Clerk* adalah bagian yang mengatur BPKB nasabah apabila telah selesai masa angsuran atau sudah lunas pembayaran kredit.
- 2.5 *Verivier* adalah bagian yang bertugas di lapangan mengadakan survey kepada calon nasabah (konsumen) atau yang akan melakukan kredit di PT.*Federal International Finance* (FIF).
- 2.6 *Fidusia Clerk* adalah bagian yang bertugas mendaftarkan hak kepemilikan konsumen.
3. *Coll Sect Head* adalah bagian yang bertugas mengontrol profit perusahaan dan membawahi dua bagian yaitu :
- 3.1 *Coll Coord* adalah bagian yang bertugas sebagai *coordinator* penagihan
- 3.2 *CR Field* adalah petugas penagihan bagian lapangan
4. *Remedial Sec Head* adalah bagian yang bertugas mengatur apabila ada nasabah (konsumen) yang bermasalah dalam kreditnya, seperti keterlambatan dalam angsuran pembayaran. Dalam hal ini *Rec.SH* membawahi dua bagian yaitu :
- 4.1 *Remedial Coord* yaitu bagian yang memproses unit motor yang akan atau telah ditarik oleh bagian *remedial field*.
- 4.2 *Remedial Field* (kolektor) yaitu bagian yang bertugas menarik motor yang mempunyai kendala dalam angsuran

pembayaran atau terlambat dalam pembayaran selama tiga bulan.

5. *OS Sec Head* adalah sebagai pimpinan *team support* perusahaan dan membawahi beberapa bagian seperti :

5.1 *Personnel Coord/HRD* adalah bagian yang bertugas mengatur kepegawaian atau karyawan dan membawahi *GSD (General Suport Departemen)* yaitu bertugas mengatur masalah perlengkapan kantor.

5.2 *Finance* adalah bagian keuangan yang bertugas mengontrol keuangan perusahaan

5.3 *GS Coord* yaitu yang mengatur dan mengelola semua sarana & prasarana perusahaan.

5.4 *Cashier* yaitu yang bertugas memberikan pelayanan dalam hal transaksi seperti angsuran pembiayaan dan melakukan pencatatan, pendataan serta membuat laporan produk harian.

#### **3.1.4. Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo adalah berjumlah 51 karyawan dengan pendidikan tertinggi adalah lulusan sarjana strata satu dan pendidikan yang terendah adalah

lulusan Sekolah Menengah Atas Sederajat, untuk lebih jelaskan dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini;

**Tabel 4.1**

**Jumlah dan Klasifikasi Karyawan PT Federal International**

**Finance Ponorogo**

No.	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Jabatan
1	Sukandar	L	S1	5 th	Branch Manager
2	Ary Efendi	L	SMA/SMK	11 bln	Credit Sec. Head
3	Renny Prastyawulan	P	D3	3 th	OS Sec. Head
4	Muhammad Ashrori	L	S1	11 bln	Coll Sec. Head
5	Tyas Mayang Palupi	P	D3	3 th	Credit Apl. Processor
6	Zenny Octaviana	P	SMA/SMK	1 th	Credit Apl. Processor
7	Andri Hermawan	L	D3	4 th	Credit Analys
8	Dwi Romdhoni	L	SMA/SMK	9 bln	Credit Analys
9	Sinfi Jayanti	P	SMA/SMK	1 th	Credit Order Clerk
10	Tri Septiani	P	D3	3 th	Coll Processor Clerk
11	Dewi Indrawati	P	S1	1 th	Fidusia Clerk
12	Wasis Wiratno	L	SMA/SMK	3 bln	Coll Coord
13	Elsza Juwita	P	SMA/SMK	4 th	Cashier
14	Agung Cahyono	L	D3	5 bln	Remedial Sec. Head
15	Ikke Nurwidayanti	P	SMA/SMK	2 th	Remedial Coord
16	Riki Rika Kurniawan	L	D3	3 bln	Remedial Coord

17	Milantika Anggraini	P	S1	1 th	HRD
18	Riki Dwi Martino	L	D3	2 bln	GS
19	Nurcholis	P	SMA/SMK	5 th	GS
20	Bambang Kurniawan	L	SMA/SMK	4 bln	Finance
21	Ahmad	L	S1	3 th	Cashier
22	Wasis Sulistiyo	L	SMA/SMK	11 bln	Remedial Sec. Head
23	Lely Suprihatin	P	SMA/SMK	1 th	Frontliner
24	Oky Aditya	L	S1	2 th	Verivier
25	Chandra Nada	P	SMA/SMK	1 th	Frontliner
26	Joko Susilo	L	SMA/SMK	4 bln	Verivier
27	Imam Asrori	L	S1	4 th	CR Field
28	Aditya Sugeng	L	SMA/SMK	2 th	CR Field
29	Suvia Galuh	P	D3	7 bln	Frontliner
30	Ridwan	L	SMA/SMK	2 bln	CR Field
31	Evy Putri	P	D3	1 th	Frontliner
32	Tri Nugroho	L	SMA/SMK	3 th	CR Field
33	Fery Sutran	L	D3	1 th	CR Field
34	Samsul Choiri	L	D3	1 th	CR Field
35	Niea Setyorini	P	SMA/SMK	2 bln	Frontliner
36	Aditya Hisa	L	D3	1 th	CR Field
37	Andiani Ulfi	P	S1	2 th	Frontliner
38	Ardian Santoso	L	SMA/SMK	1 th	CR Field
39	Riezky Ramadhani	P	D3	3 bln	Frontliner

40	Dimas Anggara	L	SMA/SMK	2 th	Frontliner
41	Bayu Ariyawan	L	SMA/SMK	3 th	Frontliner
42	Riski Yuvita Damayanti	P	S1	1 th	Frontliner
43	Fedry Anrdianas	L	D3	4 bln	Frontliner
44	Nur Kholifatul	P	SMA/SMK	1 th	Frontliner
45	Dariyan Putra	L	SMA/SMK	4 th	Verivier
46	Fahmi Aldira	L	S1	3 th	Verivier
47	Ika Sulistiyowati	P	D3	2 bln	Frontliner
48	Eko Saputro	L	SMA/SMK	1 th	Verivier
49	Arifai	L	SMA/SMK	1 th	Verivier
50	Tiara Puspitaningrum	P	SMA/SMK	1 th	Frontliner
51	Reo Fedriansa	L	D3	9 bln	Frontiner

Sumber Data : PT Federal International Finance Ponorogo

### **3.1.5. Gambaran variabel Produktivitas Kerja Karyawan di PT *Federal International Finance* Ponorogo**

PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo menilai produktifitas karyawannya berdasarkan kemampuan karyawan dalam mencapai target penjualan. Produktivitas kerja karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo pada tahun 2017-2018 mengalami kenaikan. Produktivitas para karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo yang meningkat tersebut maka dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan capaian target untuk mencari konsumen melakukan pembelian kredit terhadap kendaraan dan barang elektronik serta konsumen yang ingin melakukan peminjaman dana. Data penjualan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo periode Juni-Juli 2019 dapat dilihat pada lampiran 7.

### **3.1.6. Gambaran variabel Gaya Kepemimpinan di PT *Federal International Finance* Ponorogo**

Nawawi, (2014) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo saat ini adalah gaya kepemimpinan delegatif hal ini dapat diketahui dari perilaku pemimpin PT *Federal*

*International Finance* Cabang Ponorogo yang menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan maupun kemauan untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dalam melaksanakan tugasnya.

### **3.1.7. Gambaran variabel Perencanaan Karir di PT *Federal International Finance* Ponorogo**

Perencanaan karir pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo cukup baik, artinya para karyawan diberikan kesempatan meniti karir pada perusahaan melalui program pengangkatan karyawan oleh perusahaan setiap bulannya dengan tujuan agar para karyawan termotivasi untuk terus berprestasi dalam bekerja sehingga dapat memperoleh posisi/jabatan yang diinginkan serta mencapai tujuan perusahaan. Bukti dari perencanaan karir yang ada di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo dapat dilihat dari proses kenaikan jenjang karir yang mudah bagi karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik. Karyawan dengan produktivitas yang baik akan diberikan kemudahan dalam jenjang karirnya misalnya karyawan lapangan yang memiliki produktivitas baik akan mendapat posisi baru sebagai coordinator atau menjadi karyawan dibagian administrasi (karyawan *backoffice*). Memo internal pengangkatan karyawan *field* ke karyawan *backoffice* ada pada lampiran 7.

### **3.1.8. Gambaran variabel Budaya Organisasi di PT *Federal International Finance* Ponorogo**

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam kelancaran, pengembangan dan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai organisasi pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo cukup baik. Budaya organisasi PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo dikenal dengan istilah TEAM yakni Teamwork, Excellence, Achieving dan Moving Forward artinya bahwa PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo mengusung budaya kerja secara team, budaya kerja yang proaktif, budaya kerja yang berorientasi pada inovasi serta budaya kerja yang berwawasan luas. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo yang ada pada lampiran 7.

### **3.2.Deskripsi Responden**

#### **3.2.1. Deskripsi Berdasarkan Umur**

Berdasarkan data primer yang sudah di olah dengan bantuan *softwareSPSS*, maka hasil karakteristik umur dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

		Frequency	Percent
Valid	20 - 25 Tahun	19	38.0
	26 - 31 Tahun	20	40.0
	32 - 37 Tahun	11	22.0
	Total	50	100.0

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas responden berdasarkan umur, menunjukkan bahwa responden dengan umur rentan antara 20 - 25 tahun berjumlah 19 orang atau 38,0%. Responden dengan umur rentan antara 26– 31 tahun berjumlah 20 orang atau 40,0%. Sedangkan responden dengan umur rentan antara 32– 37 tahun berjumlah 11 orang atau 22,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo didominasi oleh responden yang memiliki Umur diantara rentang 26 – 31 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia 26-31 merupakan usia yang produktif sehingga sangat potensial untuk bekerja keras karena akan mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atas produktifitas yang dihasilkannya.

### 3.2.2. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer yang sudah di olah dengan bantuan *software SPSS*, maka hasil persebaran dari responden berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 3.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	29	58.0
	Perempuan	21	42.0
	Total	50	100.0

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang atau 58,0%. Responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau 42,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo didominasi oleh responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki. Pekerjaan yang ada pada PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo mayoritas merupakan pekerjaan lapangan sehingga diperlukan fisik yang kuat untuk menjalani pekerjaan tersebut dan laki-laki merupakan sumber daya yang memiliki kekuatan fisik lebih kuat dibandingkan perempuan untuk mampu melakukan pekerjaan dilapangan.

### 3.2.3. Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data primer yang sudah di olah dengan bantuan *software SPSS*, maka hasil persebaran dari responden berdasarkan lama berkerja responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 4.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun	17	34.0
	1 - 5Tahun	33	66.0
	Total	50	100.0

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas responden berdasarkan lama bekerja, menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja < 1 Tahun berjumlah 17 orang atau 34,0%. Sedangkan responden dengan lama bekerjanya antara 1-5 tahun berjumlah 33 orang atau 66,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo didominasi oleh karyawan yang mempunyai lama bekerja antara 1-5 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo didominasi karyawan-karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun karena mereka merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan tersebut.

#### 3.2.4. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data primer yang sudah di olah dengan bantuan *softwareSPSS*, maka hasil persebaran dari responden berdasarkan pendidikan responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 5.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent
Valid	D3	16	32.0
	S1	9	18.0
	SMA/SMK	25	50.0
	Total	50	100.0

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas responden berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan pada tingkat D3 berjumlah 16 orang atau 32,0%. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 9 orang atau 18,0%. responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 50,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo didominasi oleh karyawan yang mempunyai pendidikan SMA/SMK Sederajat. Pekerjaan yang disediakan oleh PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo merupakan pekerjaan yang tidak memerlukan skill khusus sehingga lulusan SMA/SMK dinilai sudah layak untuk melaksanakan pekerjaan yang ada di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

### 3.3. Deskripsi Variabel

Pada penelitian ini digunakan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan serta tiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Perencanaan Karir dan Budaya Organisasi. Bab ini menjelaskan tentang hasil analisa yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo. Masing-masing responden telah memberikan jawaban dari masing-masing item pertanyaan, dan berikut ini akan disajikan hasil deskripsi variabel penelitian, yaitu :

### **3.3.1. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan (Y) didasarkan jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan kepada responden karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo. Berikut rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y), tabulasi data ada pada lampiran 2 :

**Tabel 4.6.**

**Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja  
Karyawan (Y)**

Variabel	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	SCORE	Rata-Rata
<b>Y.1</b>	0	0	4	29	17	50	213	4.26
<b>Y.2</b>	0	0	11	27	12	50	201	4.02
<b>Y.3</b>	0	0	13	27	10	50	197	3.94
<b>Y.4</b>	0	0	7	27	16	50	209	4.18
<b>Y.5</b>	0	1	11	25	13	50	200	4.00
<b>Y.6</b>	0	0	7	27	16	50	209	4.18

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan (Y.1) yaitu “Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar” memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,26 yang artinya karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Sedangkan pernyataan (Y.3) yaitu “Saya selalu semangat dalam bekerja” memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu 3,94 yang artinya semangat kerja para karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo ini masih kurang.

### 3.3.2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan (X1) didasarkan jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), tabulasi data ada pada lampiran 2 :

**Tabel 4.7.**

**Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel	STS	TS	N	S	SS	Total	SCORE	Rata-Rata
Gaya Kepemimpinan (X1)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
X1.1	0	0	0	19	31	50	231	4.62
X1.2	0	0	1	25	24	50	223	4.46
X1.3	0	0	1	25	24	50	223	4.46

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan (X1.1) yaitu “Pemimpin PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo memiliki hubungan yang positif dengan karyawan” memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,62 yang artinya gaya kepemimpinan seorang pemimpin PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo dapat membangun hubungan yang baik kepada karyawannya. Sedangkan pernyataan (X1.2) yaitu “Pemimpin PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada karyawan” dan pernyataan (X1.3) yaitu “Pemimpin PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo selalu aktif meminta saran pada karyawannya dalam mengambil keputusan” memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu 4,46 yang artinya pemimpin PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo kurang terbuka dengan permasalahan yang ada

diperusahaan dan kurang aktif dalam meminta saran kepada para karyawannya.

### 3.3.3. Variabel Perencanaan Karir (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel perencanaan karir (X2) didasarkan jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan kepada responden karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo. Berikut rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel perencanaan karir (X2), tabulasi data ada pada lampiran 2 :

**Tabel 4.8.**

**Tanggapan Responden Variabel Perencanaan Karir (X2)**

<b>Variabel</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Total</b>	<b>SCORE</b>	<b>Rata-Rata</b>
<b>Perencanaan Karir (X2)</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>			
<b>X2.1</b>	0	0	2	31	17	50	215	4.30
<b>X2.2</b>	0	0	4	28	18	50	214	4.28
<b>X2.3</b>	0	0	3	26	21	50	218	4.36

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan (X2.3) yaitu “PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo memberikan bimbingan karir kepada karyawan” memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,36 yang artinya karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo selalu mendapatkan bimbingan mengenai perencanaan karir yang ada diperusahaan.. Sedangkan pernyataan (X2.2)

yaitu “PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo menyediakan informasi secara terbuka mengenai prosedur perencanaan karir pada karyawan” memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu 4,28 yang artinya PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo masih kurang dalam penyediaan informasi mengenai prosedur perencanaan karir yang ada diperusahaan.

### 3.3.4. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel budaya organisasi (X3) didasarkan jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden karyawan PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo. Berikut rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel budaya organisasi (X3), tabulasi data ada pada lampiran 2 :

**Tabel 4.9.**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X3)**

<b>Variabel Budaya Organisasi (X3)</b>	<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>N (3)</b>	<b>S (4)</b>	<b>SS (5)</b>	<b>Total</b>	<b>SCORE</b>	<b>Rata-Rata</b>
<b>X3.1</b>	0	0	2	22	26	50	224	4.48
<b>X3.2</b>	0	0	7	31	12	50	205	4.10
<b>X3.3</b>	0	0	10	23	17	50	207	4.14
<b>X3.4</b>	0	0	6	26	18	50	212	4.24
<b>X3.5</b>	0	0	11	26	13	50	202	4.04

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan (X3.1) yaitu “PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo memiliki budaya organisasi yang inovatif” memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,48 yang artinya PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo memiliki budaya organisasi yang selalu mampu menciptakan kreasi baru. Sedangkan pernyataan (X3.5) yaitu “PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo selalu menekankan pada keadaan sekarang sama seperti keadaan sebelumnya” memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu 4,04 yang artinya PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo tidak begitu mempercayai pernyataan bahwa keadaan sekarang sama seperti keadaan sebelumnya.

### **3.4. Hasil Penelitian**

#### **3.4.1. Uji Instrumen**

##### **3.4.1.1. Uji Validitas**

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas yang diuji menggunakan corrected item total correlation, yaitu dengan cara mengkoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi  $<0,05$  (5%), maka

dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

Uji validitas dihitung menggunakan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel ( pada taraf signifikansi 0,05) maka data tersebut dinyatakan valid dengan taraf kepercayaan 5% dimana rumusnya  $N=50$  didapatkan nilai  $r$  tabel sebesar 0.273. Berikut adalah hasil uji validitas penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)</b>	Y1	0.311	0.273	<b>Valid</b>
	Y2	0.360	0.273	<b>Valid</b>
	Y3	0.376	0.273	<b>Valid</b>
	Y4	0.295	0.273	<b>Valid</b>
	Y5	0.315	0.273	<b>Valid</b>
	Y6	0.365	0.273	<b>Valid</b>
<b>GAYA KEPEMIMPINAN (X1)</b>	X1.1	0.696	0.273	<b>Valid</b>
	X1.2	0.709	0.273	<b>Valid</b>
	X1.3	0.675	0.273	<b>Valid</b>

<b>PERENCANAAN KARIR (X2)</b>	X2.1	0.630	0.273	<b>Valid</b>
	X2.2	0.647	0.273	<b>Valid</b>
	X2.3	0.751	0.273	<b>Valid</b>
<b>BUDAYA ORGANISASI (X3)</b>	X3.1	0.389	0.273	<b>Valid</b>
	X3.2	0.392	0.273	<b>Valid</b>
	X3.3	0.310	0.273	<b>Valid</b>
	X3.4	0.459	0.273	<b>Valid</b>
	X3.5	0.517	0.273	<b>Valid</b>

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai r-hitung untuk masing-masing butir pernyataan kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan(X1), Perencanaan Karir (X2), dan Budaya Organisasi (X3) adalah semua r hitung item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0.273. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan **valid**.

#### 3.4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur reliable atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:45). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur

reliabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2016:45-46).

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's Alfa* > 0,60 sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *reliable*.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS:

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.768	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.857	0,6	Reliabel
Perencanaan Karir (X2)	0.708	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.823	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas terlihat bahwa nilai koefisien *Alpha* untuk masing-masing variabel yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.768, Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.857, Perencanaan Karir (X2) sebesar 0.708 dan Budaya Organisasi (X3) sebesar 0.823 lebih besar dari 0.60. hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan **reliabel**.

### 3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variable independent ( X1, X2, X3 ) terhadap variable dependent atau variabel (Y) (Sugiyono, 2017:65). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Perencanaan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variable dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12.**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.347	2.848		2.931	.005
	Total_X1	.302	.142	.241	2.133	.038
	Total_X2	.664	.131	.573	5.083	.000
	Total_X3	.162	.101	.160	1.600	.116

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti, 2019

Persamaan regresi liner berganda untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Perencanaan Karir (X2), Budaya Organisasi (X3), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y' = 8.347 + 0.302X_1 + 0.664X_2 + 0.162X_3$$

Berdasarkan pengujian regresi liner berganda pada tabel 4.11 Diperoleh persamaan regresi liner berganda yang menunjukkan makna sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $a$ ) = 8.347

Artinya jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), perencanaan karir ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) nilainya 8.347.

- b. Nilai Koefisien gaya kepemimpinan ( $X_1$ )  $b_1 = 0.302$

Artinya apabila nilai gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.302.

- c. Nilai Koefisien perencanaan karir ( $X_2$ )  $b_1 = 0.664$

Artinya apabila nilai perencanaan karir ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.664.

- d. Nilai Koefisien budaya organisasi ( $X_3$ )  $b_1 = 0.162$

Artinya apabila nilai budaya organisasi ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.162.

### 3.4.3. Uji Diterminasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). Berdasarkan penghitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase Gaya Kepemimpinan (X1), Perencanaan Karir (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji koefisien diterminasi :

**Tabel 4.13.**  
**Uji Diterminasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.516	.95381

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 ouput *Model Summary* diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.546 yang menunjukkan besaran kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Perencanaan Karir (X2),

Budaya Organisasi (X3) dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo sebesar 54,6% sisanya 45,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

#### 3.4.4. Uji T ( Parsial )

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016:88). Langkah-langkah menentukan tingkat signifikansinya adalah sebagai berikut; a) Apabila nilai T hitung  $>$  T tabel atau nilai signifikansinya  $\leq 0.05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Hal ini artinya secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. b) Apabila nilai T hitung  $<$  T tabel atau nilai signifikansinya  $> 0.05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara mengetahui tingkat pengaruh secara parsial dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan  $df-2 = 50 - 2 = 1,677$ . Berikut hasil output spss uji t yaitu :

**Tabel 4.14.**  
**Hasil Uji T ( Parsial )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.347	2.848		2.931	.005
	Total_X1	.302	.142	.241	2.133	.038
	Total_X2	.664	.131	.573	5.083	.000
	Total_X3	.162	.101	.160	1.600	.116

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas berikut penjelasannya:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas pada variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), kolom t hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai t hitung 2.133 > t tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikasi (sig) 0.038 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

2. Pengaruh Perencanaan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas pada variabel Pengaruh Perencanaan Karir (X2), kolom t hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai t hitung 5.083 > t tabel sebesar 1,677 dengan nilai

signifikansi (sig)  $0.00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Perencanaan Karir (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas pada variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X3), kolom t hitung dan signifikansi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai t hitung  $1.600 < t$  tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikansi (sig)  $0,116 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

#### 3.4.5. Uji F ( Serempak )

Uji F menurut Ghozali (2016) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara mengetahui tingkat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Perencanaan Karir (X2), Budaya Organisasi (X3) Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai F tabel didapatkan dari *degree of freedom* (df) =  $4 ; 50$  ( $k - 1 ; n - k$ ) yaitu sebesar 2.57. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai <

0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F (serempak/bersama-sama) dengan menggunakan aplikasi SPSS :

**Tabel 4.15.**  
**Hasil Uji F ( Serempak )**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.331	3	16.777	18.441	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.849	46	.910		
	Total	92.180	49			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, Gaya Kepemimpinan (X1), Perencanaan Karir (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama ( serempak ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada kolom F hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai F hitung  $18.441 > F$  tabel 2.57 sebesar dengan nilai signifikasi (sig)  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Perencanaan Karir (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama (serempak) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

### 3.5. Pembahasan

#### 3.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT Federal International Finance Cabang Ponorogo

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 3.11 apabila nilai gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.302.

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas pada variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), kolom t hitung dan signifikansi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai t hitung  $2.133 > t$  tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikansi (sig)  $0.038 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zebua, MartinJurnal Media Mahardhika Vol. 15 No. 3 Mei 2017 dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang*” yang menunjukkan hasil penelitian, terdapat **pengaruh yang Positif signifikan** pada gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan maupun parsial.

### 3.5.2. Pengaruh Perencanaan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT Federal International Finance Cabang Ponorogo

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 3.11 apabila nilai perencanaan karir (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.664.

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas pada variabel Pengaruh Perencanaan Karir (X2), kolom t hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai t hitung  $5.083 > t$  tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikasi (sig)  $0.00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Perencanaan Karir (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Supendy, Rustam & Harsum Jurnal Mega Aktiva ISSN 2086-1974 Volume 7 Nomor 2 Agustus 2018 dengan judul "*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kendari*" yang menunjukkan hasil penelitian, terdapat pengembangan karir **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia Kendari.

### 3.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT Federal International Finance Cabang Ponorogo

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 3.11 apabila nilai budaya organisasi (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.162.

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas pada variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X3), kolom t hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai  $t \text{ hitung } 1.600 < t \text{ tabel sebesar } 1,677$  dengan nilai signifikasi ( $\text{sig}$ )  $0,116 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risnawan, WawanJurnal *Dinamika* Volume 5 Nomor 12018 dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis*" yang menunjukkan hasil penelitian, terdapat budaya organisasi **tidak berpengaruh positif signifikan** terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis.

### 3.5.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pengaruh Perencanaan Karir (X2), Budaya Organisasi (X3) Secara Bersama - Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT Federal International Finance Cabang Ponorogo

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 3.11 jika gaya kepemimpinan (X1), perencanaan karir (X2) dan budaya organisasi(X3) nilainya adalah 0, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya 8.347.

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas pada gaya kepemimpinan (X1), perencanaan karir (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama ( serempak ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada kolom F hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai F hitung  $18.441 > F \text{ tabel } 2.57$  sebesar dengan nilai signifikasi (sig)  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), perencanaan karir (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama (serempak) **berpengaruh positif signifikan** terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo.

Berdasarkan tabel 4.12 ouput *Model Summary* diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.546 yang menunjukkan besaran pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Perencanaan Karir (X2), Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT *Federal International Finance* Cabang Ponorogo sebesar 54,6% sisanya 41,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.