BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	22	66,7%
Perempuan	11	33,3%
Total	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 22 karyawan atau sebesar 66,7%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance berjenis kelamin laki – laki.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	7	21,2%
23 – 28 Tahun	9	27,3%
29 – 34 Tahun	12	36,4%
> 35 Tahun	5	15,2%
Total	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance, paling banyak berusia 29 - 34 Tahun yang berjumlah 12 karyawan atau sebesar 36,4%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance berusia 29 - 34 Tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku	1	3,0	3	9,1	14	42,4	13	39,4	2	6,1
2	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0	0,0	7	21,2	12	36,4	10	30,3	4	12,1
3	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan	0	0,0	5	15,2	12	36,4	11	33,3	5	15,2
4	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk giat bekerja dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab	0	0,0	0	0,0	4	12,1	16	48,5	13	39,4
5	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif untuk kemajuan perusahaan	0	0,0	6	18,2	12	36,4	15	45,5	0	0,0

6	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk berinisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	0	0,0	8	24,2	12	36,4	10	30,3	3	9,1
7	Budaya perusahaan membangun rasa percaya terhadap sesama rekan kerja	1	3,0	4	12,1	12	36,4	12	36,4	4	12,1
8	Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk saling mendukung karaywan lainnya apabila mengalami kesulitan	3	9,1	2	6,1	13	39,4	13	39,4	2	6,1
9	Budaya perusahaan mengutamakan Kerjasama team untuk menyelesaikan pekerjaan	2	6,1	4	12,1	20	60,6	6	18,2	1	3,0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk giat bekerja dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab sebanyak 13 responden atau sebesar 39,4%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 5, yaitu Budaya perusahaan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif untuk kemajuan perusahaan sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0%

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	3	9,1	7	21,2	20	60,6	2	6,1	1	3,0
2	Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan	2	6,1	4	12,1	20	60,6	6	18,2	1	3,0
3	Pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusaan akan tercap	0	0,0	6	18,2	19	57,6	7	21,2	1	3,0
4	Pimpinan membangkitan antusiasme untuk melakukan pekerjaan	0	0,0	5	15,2	15	45,5	10	30,3	3	9,1
5	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri	0	0,0	6	18,2	18	54,5	9	27,3	0	0,0
6	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang alami	1	3,0	5	15,2	20	60,6	5	15,2	2	6,1

7	Pimpinan mendorong karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	6	18,2	18	54,5	8	24,2	1	3,0
8	Pimpinan mendorong untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	0	0,0	3	9,1	16	48,5	10	30,3	4	12,1
9	Pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawan	1	3,0	2	6,1	14	42,4	16	48,5	0	0,0
10	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berpresyasi	2	6,1	3	9,1	18	54,5	8	24,2	2	6,1

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8, yaitu Pimpinan mendorong untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis, sebanyak 4 responden atau sebesar 12,1%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 5 dan 9, Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri dan Pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawan, sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0%

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	2	6,1	5	15,2	18	54,5	7	21,2	1	3,0
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	0	0,0	7	21,2	13	39,4	11	33,3	2	6,1
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	2	6,1	4	12,1	19	57,6	7	21,2	1	3,0
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0,0	4	12,1	15	45,5	11	33,3	3	9,1
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	1	3,0	3	9,1	16	48,5	12	36,4	1	3,0
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	0	0,0	7	21,2	14	42,4	10	30,3	2	6,1
7	Selalu berusha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0,0	4	12,1	15	45,5	11	33,3	3	9,1

8	Perusahaan membukan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	0	0,0	3	9,1	19	57,6	8	24,2	3	9,1
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	1	3,0	4	12,1	19	57,6	7	21,2	2	6,1
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	1	3,0	7	21,2	13	39,4	6	18,2	6	18,2
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	1	3,0	2	6,1	21	63,6	7	21,2	2	6,1
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	2	6,1	2	6,1	19	57,6	5	15,2	5	15,2

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10, yaitu Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan, sebanyak 6 responden atau sebesar 6,1%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 1 dan 3, yaitu Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada dan Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan, sebanyak 1 responden atau sebesar 3,0%

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment..

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,017	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid

Gaya Kepemimpinan Transformasional	Butir 1	**0,001**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	**0,000**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	**0,000**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	**0,001**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	**0,000**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	**0,029**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	**0,000**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	**0,000**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	**0,002**	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	**0,000**	0,05	Sig<alpha	Valid
Produktivtas Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,035	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasionla dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,852	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Gaya Kempemimpian Transformasional	0,789	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivtas Kerj	0,845	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi, dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	0,813	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kempemimpian Transformasional	0,387	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivtas Kerja	0,718	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukan bahwa nilai variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel budaya organisasi, gaya

kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi Terhadap Produktiivtas Kerja	0,062	0,05	Sig > Alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktiivtas Kerja	0,316	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. **Budaya Organisasi Terhadap Produktiivtas Kerja**

   Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* 0,062 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. **Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktiivtas Kerja**

   Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* 0,316 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	2,464	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Gaya Kempemimpian Transformasional	2,464	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukan bahwa nilai VIF pada variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karaywan < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	0,669
Budaya Organisasi	0,337
Gaya Kempemimpian Transformasional	0,885

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0{,}669 + 0{,}337X1 + 0{,}885X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,669 yang berarti bahwa tanpa adanya budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional, maka besarnya produktivtas kerja adalah 0,669 satuan.
2. Koefisien budaya organisasi, artinya jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka produktivtas kerja akan meningkat sebesar 0,337 satu satuan.
3. Koefisien gaya kempemimpian transformasional, artinya jika gaya kempemimpian transformasional naik sebesar satu satuan maka produktivtas kerja akan meningkat sebesar 0,885 satu satuan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,895	0,801

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,801 artinya variabel budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan produktivitas kerja sebesar 80,1% dan sisanya 19,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,895 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Terhadap Produktiivtas Kerja	0,032	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktiivtas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada budaya organisasi diperoleh nilai sig (0,032) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada gaya kempemimpian transformasional diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Bahwa budaya perusahaan yang kuat dapat mengarahkan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan lebih baik sehingga dapat meningkatkan hasil pencapaian karyawan, namun sebaliknya jika budaya yang dibangun perusahaan cenderung lemah maka karyawan akan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri dibandingkan kepentingan perusahaan sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Mukrodi dan Wahyudi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna, sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan yang lain.

Dari hasil pengujian hipotesis I, didapat perhitungan pada budaya organisasi diperoleh nilai sig (0,032) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh

terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance, Hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yunita dan Saragih (2019) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat dan diterapkan oleh para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu sebaiknya PT. Finansia Multi Finance dapat meningkatkan penerapan budaya organisasi, dengan membangun kesadaran karaywan akan tugas dan kewajiban pekerjaan dengan cara memberikan reward bagi karayawan yang berprestasi dan mengadakan acara untuk semua karyawan untuk meningkatkan kebersamaan diantara karyawan sehingga tumbuhnya kepedulian individu dengan team kerja sehingga produktivitas kerja tercapai

4.5.2 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang yang dimiliki seorang pemimpin dalam perusahaan dapat menumbuhkan motivasi kerja dikalangan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk itu penentuan gaya kepemimpian pada seorang pemimpin harus tepat, jika tidak tepat dapat berdampak negatife pada hasil pekerjaan karyawan. menurut Suwatno (2019, p107) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu.

Dari hasil pengujian hipotesis II, didapat perhitungan pada gaya kempemimpian transformasional diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance, Hal ini sama dengan penelitian

yang dilakukan oleh Rina (2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika perusahaan memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu sebaiknya pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan pimpinan memberikan arahan yang jelas mengenai tugas pekerjaan dan membagi kan ilmu pengetahuan negosiasi kepada karyawan sehingga karyawa lebih bersemaagat bekerja karena memiliki pengetahuan baru dari pimpinan sehingga produktivitas kerja tercapai.

4.5.3 Pembahasan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Yunita dan Saragih (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai-nilai kepercayaan yang mendasari atau menjadi identitas suatu perusahaan atau organisasi. Astari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis III, didapat perhitungan pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance. Hal ini sama dengan beberapa penelitian telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu penelitian Saputra, Finthariasari dan Bustami (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan

bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat dan diterapkan oleh para karyawan serta gaya kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan maka dapat miengkatkan produktivitas kerja karyawan. Variabel budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan produktivitas kerja sebesar 80,1% dan oleh karena itu sebaiknya PT. Finansia Multi Finance memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional.