

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI TERHADAP PERENCANAAN KARIR SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PANCA PUTRA MADANI**

**Sigit Purnomo**

**Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang**  
*sigit82purnomo@gmail.com*

**Abstrak**

Melalui penelitian ini dicari korelasi pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap perencanaan karir serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu hipotesis ini dibuat untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial ataupun secara simultan antara variabel-variabel independen dan dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis. edangkan populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Panca Putra Madani yang berjumlah 100 orang dan menggunakan teknik sampling Slovin untuk mencari sampel yang akan digunakan untuk merandom responden, sehingga banyaknya responden dalam penelitian ini sebesar 80 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap perencanaan karir yang positif sebesar  $t_{hitung}$  2,012 pada taraf signifikansi 0,048. Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap perencanaan karir yang positif sebesar  $t_{hitung}$  3,613 pada taraf signifikansi 0,001. Dan pengaruh secara parsial antara perencanaan karir terhadap produktivitas karyawan yang positif sebesar  $t_{hitung}$  3,542 dengan taraf signifikansi 0,001. Sedangkan hubungan secara simultan terdapat antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap perencanaan karir yang positif sebesar  $f_{hitung}$  3,542 dengan taraf signifikansi 0,000.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kompensasi, Perencanaan Karir dan Produktivitas Karyawan.*

**Abstract**

*Through this research will look for a correlation influence of organizational culture, compensation for career planning and its impact on employee productivity. Therefore this Hypothesis was made to knowing that there is positive and significant effected either partially or simultaneously between independent variables and the dependent variables. The method used in this research is quantitative descriptive analysis. While the populations in this research are employees PT. Panca Putra Madani totaling 100 peoples and the using sampling with techniques Slovin to find samples to be used for respondents, so that the number of respondents in this research amounted to 80 peoples.*

*The results of these research show that the effected parcially between organizational culture on positive career planning at the amounted of  $t_{hitung}$  2,012 at the significant of level 0,048. The effected parcially occurs between compensation to a positive career planning amounted of  $t_{hitung}$  3,613 at the significant of level 0,001. And the effected of parciall between career planiing on the employee productivity are positive amounthed of  $t_{hitung}$  3,542 at the significant of level 0,001. While the simultaneous relationship occurs between organization culture, compensation for the positive career planning at the amounted  $f_{hitung}$  3,542 at the significant of level 0,000.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Compensation, Career Planning and Productivity of Employee.*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dinamika perubahan lingkungan strategis bisnis mau tidak mau harus diterima sebagai kehendak zaman dan menjadi kewajiban semua pihak untuk bersiap diri mengantisipasi perubahan zaman tersebut. Perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi tidak akan pernah hilang, bahkan akan selalu muncul dalam berbagai keragaman dan perkembangan. Dengan terjadinya perubahan organisasi itu proses adaptasi terhadap bentuk-bentuk perubahan tidak dapat dihindari justru akan selalu ditingkatkan.

Hal ini tidak terlepas dari upaya manajemen perusahaan yang ingin selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan peran dari karyawan yang terus memperbaiki diri untuk pengembangan karir dan sistem pembagian kompensasi (bonus, insentif, tunjangan). Serta strategi manajemen dalam melakukan inovasi dalam berorganisasi dan menganggap karyawan sebagai komponen yang terikat yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. Agar persoalan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat bekerja secara efisien maka pendidikan, keterampilan dan kepemimpinan memegang peranan penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Dikarenakan PT. Panca Putra Madani adalah perusahaan jasa *manufacture* dan perbaikan *hydraulic*, serta *general machining* lainnya produktivitas kerja karyawan perlu diperhatikan untuk menjaga kualitas barang yang dihasilkan, perlu juga menjaga ketepatan dalam menghasilkan produksi karena barang yang dihasilkan merupakan barang-barang yang memang siap pakai untuk produksi diperusahaan rekanan jadi kalau sampai tidak dapat menjaga hasil yang baik dan ketepatan waktu dalam produksi yang lama, maka akan banyak perusahaan rekanan akan kecewa dan beralih keperusahaan lain yang sejenis. Agar perusahaan ini tetap eksis dalam dunia *manufacture*, aspek-aspek dalam produktivitas perlu dijaga dengan baik.

Fenomena produktivitas karyawan yang terjadi di PT. Panca Putra Madani mengalami penurunan, hal ini dikarenakan penurunan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam rencangan kerja (*work plan*).

**Tabel 1.1**

<b>Bulan Tahun 2017</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Hasil %</b>
Januari	10 Unit	6 Unit	60 %
Februari	10 Unit	8 Unit	80 %
Maret	10 Unit	6 Unit	60 %

Sumber Data Produksi PT. Panca Putra Madani

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Perencanaan Karir Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Panca Putra Madani”**.

### B. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari agar masalah yang menjadi objek dalam penelitian tidak menyimpang, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk memperjelas objek penelitian yang sebenarnya, sebab masalah-masalah yang dihadapi pada hakikatnya banyak sekali dan sifatnya kompleks. Dalam lingkup penelitian ini penulis ingin membatasi pada lingkup;

Budaya Organisasi, Kompensasi, Perencanaan Karir dan Produktivitas Karyawan pada PT. Panca Putra Madani.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penulis ingin melakukan penelitian tersebut diatas dengan rumusan penelitian yang dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Perencanaan Karir di PT. Panca Putra Madani ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Perencanaan Karir pada PT. Panca Putra Madani ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Perencanaan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Panca Putra Madani ?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Perencanaan Karir pada PT. Panca Putra Madani ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) antara Budaya Organisasi terhadap Perencanaan Karir di PT. Panca Putra Madani.
2. Mengetahui tingkat pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) antara Kompensasi terhadap Perencanaan Karir di PT. Panca Putra Madani.
3. Mengetahui tingkat pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) antara Perencanaan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Panca Putra Madani.
4. Mengetahui tingkat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Perencanaan Karir di PT. Panca Putra Madani.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi semua pihak, diantaranya dapat memberikan referensi bagi dunia akademik, perpustakaan serata perusahaan dan pelaku bisnis untuk memahami Budaya Organisasi, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja Karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2002: 279), mendefinisikan budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

### **B. Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001: 155). Hariandja (2002: 243) berpendapat kompensasi adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan juga bahwa kompensasi sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

### **C. Perencanaan Karir**

Perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Mathias, 2006: 343). Menurut Chr. Jimmy L. Gaol (2014: 249), mendefinisikan perencanaan dan pengembangan karir sebagai proses dimana seseorang menjadi tahu atribut pribadi yang berkaitan dengan karir (keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik lain) dan rangkaian tahapan yang berkontribusi pada pencapaian karirnya (memperoleh informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi sasaran karir dan menetapkan rencana tindakan untuk mencapai sasaran spesifik).

#### D. Produktivitas Kerja

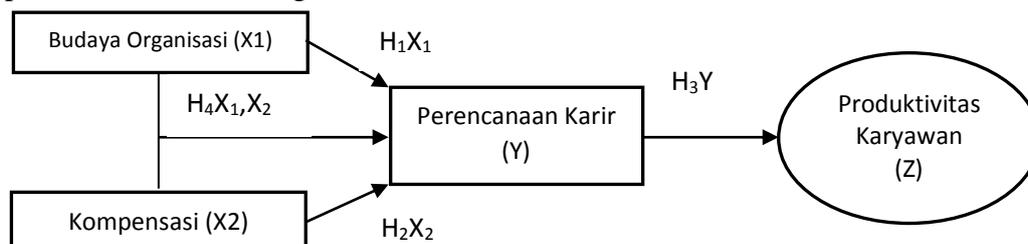
Dalam *Internatioal Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2007: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin dan alat-alat
4. Tanaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003: 84).

#### E. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014: 93), menyatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Model yang dibuat oleh penulis dalam kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

#### F. Hipotesis

Hipotesis menurut Kerlinger (2006: 30) adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) mengenai hubungan atau relasi antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) dan menghubungkan secara umum maupun khusus variabel yang satu dengan variabel yang lain. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif secara parsial budaya organisasi dengan perencanaan karir di PT. Panca Putra Madani.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif secara parsial kompensasi dengan perencanaan karir di PT. Panca Putra Madani.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif secara parsial perencanaan karir dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Panca Putra Madani.
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi (X1 dan ,X2) secara simultan terhadap perencanaan karir (Y)

## METODE PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Work Shop* PT. Panca Putra Madani yang berlokasi di Jl. Kedaung RT.003/RW.001, No.168 Bekasi-Jawa Barat.

### B. Metode Penelitian

Pendekatan metode yang dilakukan untuk melakukan penelitian ini melalui beberapa tahapan diantaranya diawali dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, menentukan instrument penelitian, menentukan metode yang dipergunakan, serta menganalisis data yang sudah terkumpul.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Panca Putra Madani-Bekasi, yang berjumlah 100 orang. Dari 100 orang tersebut akan diambil sampel untuk penelitian sebagian dari populasinya. Penentuan sampel ini akan diuji dengan melakukan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlah harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan perumusan dan perhitungan yang sederhana.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : error (persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e= 0,05)

Penentuan sampel dari 100 responden sebagai berikut,

$$n = \frac{100}{1+100(0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1+100(0,0025)}$$

$$n = \frac{100}{1+0,25}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan atau 80 responden yang dipakai.

### D. Teknik Penentuan Data

Teknik penentuan data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer, dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara serta observasi secara langsung di perusahaan yang diteliti
2. Data Sekunder, dengan memperoleh literatur dari berbagai sumber diantaranya melalui buku, jurnal, internet dan perpustakaan.

### E. Metode Analisa Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Data

Pelaksanaan pengujian data dikenakan pada sumber data yang sudah ditentukan dalam suatu organisasi di PT. Panca Putra Madani, yakni 80 responden. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer/*laptop/note book* program **SPSS** versi 21.0 *for windows*. Uji validitas terhadap instrumen penelitian menggunakan rumus *product moment* dengan menggunakan **SPSS 21.0** untuk

masing-masing variabel penelitian yang disajikan secara lengkap dan sistematis dimana  $t_{hitung} > t_{table}$ . Sedangkan Uji Reliabilitas dengan menggunakan nilai **Cronbach Alpha** dimana menurut Sugiyono (2013: 184) dikatakan realible apabila nilai **Cronbach Alpha**  $\geq 0,6$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011: 164) “pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, jika tingkat signifikan probabilitas  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal”.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independen* manakala dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai (VIF) tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah Nilai VIF kurang dari 10 dan Nilai *Tolerance* lebih dari 0.1.

### c. Uji Autokorelasi

Menurut Algifari (2010: 88) “Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya”. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian *Durbin Watson* (DW).

### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan teknik *scatterplot* menggunakan kriteria-kriteria titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol ataupun dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal (sumbu Y), maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan apabila titik-titik pada *scatterplot* menyatu secara teratur, baik dibagian atas angka nol ataupun dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal (sumbu Y), maka bahwa terjadi heteroskedastisitas.

## F. Persamaan Regresi

Menurut Sugiono dan Wibowo (2002: 347) perumusan regresi berganda sebagai berikut  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan simultan terhadap masing-masing variabel dengan membandingkan nilai probabilitas sig. dengan taraf sig. 0,05 (5%). Jika nilai sig.  $<$  dari 0,05 maka signifikan.

## G. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh masing-masing variabel baik secara parsial maupun secara simultan dengan melihat hasil R square ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN

### A. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu: Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir (Y) serta dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan (Z). Berdasarkan hasil analisis uji validasi dan uji reliabilitas sebagaimana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item

instrumen penelitian sudah teruji validitas maupun reliabilitasnya, sehingga telah memenuhi syarat sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Dalam uji regresi berganda dilakukan dengan 2 (dua) cara pengujian, yakni dengan uji parsial atau sendiri-sendiri dan uji simultan atau bersama-sama.

**1. Uji Parsial (Sendiri-sendiri)**

**a.) Uji Parsial Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir (Y)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,948	5,384		2,959	,004
1 Budaya Org (X1)	,214	,106	,218	2,012	,048
Kompensasi (X2)	,447	,123	,393	3,613	,001

a. Dependent Variable: Perencanaan Karir (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395 <sup>a</sup>	,156	,145	6,278

a. Predictors: (Constant),

b. Budaya Organisasi (X1)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 <sup>a</sup>	,241	,232	5,951

a. Predictors: (Constant),

b. Kompensasi (X2)

1. Dalam uji parsial ini Nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,012 untuk Budaya Organisasi (X1) dan 3,613 untuk Kompensasi (X2) dan untuk  $t_{tabel}$  adalah 1,668 ( $df = n - k, 80 - 2 = 78$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara parsial, sebaliknya apabila Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif.

Dari hasil Tabel **Coefficients** diatas disimpulkan:

- a.) Bahwa  $t_{hitung}$  untuk Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,012  $>$   $t_{tabel}$  1,668, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Budaya organisasi (X1) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Perencanaan Karir (Y).
  - b.) Bahwa  $t_{hitung}$  untuk Kompensasi (X2) sebesar 3,631  $>$   $t_{tabel}$  1,668, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Perencanaan Karir (Y).
2. Dalam uji signifikansi, apabila sig. hitung  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri), begitu pula

sebaliknya apabila nilai sig. hitung  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari hasil Tabel **Coefficients** diatas disimpulkan:

- a.) Nilai sig. hitung Budaya Organisasi (X1) adalah  $0,048 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan untuk uji parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Perencanaan Karir (Y), sehingga hipotesis diterima.
  - b.) Nilai sig. hitung Kompensasi (X2) adalah  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan untuk uji parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir (Y), sehingga hipotesis diterima.
3. Dalam Tabel **Model Summary** (R Square):
- a.) Didapat nilai R Square Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,156, yang artinya persentase pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Perencanaan Karir (Y) secara parsial adalah sebesar 15,6 %, sedangkan sisanya ( $100 - 15,6 = 84,4$  %) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
  - b.) Didapat nilai R Square Kompensasi (X2) sebesar 0,241 yang artinya persentase pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir (Y) secara parsial adalah sebesar 24,1 %, sedangkan sisanya ( $100 - 24,1 = 75,9$  %) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
4. Dalam Tabel **Coefficients** dapat dilihat untuk menyimpulkan model persamaan regresi, dimana:
- a.)  $Y = 15,948 + 0,218 X1 + e$ . Artinya, jika nilai Budaya Organisasi (X1) adalah 0 (nol), maka Perencanaan Karir (Y) akan Konstan sebesar 15,948. Apabila terjadi kenaikan Budaya Organisasi (X1) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada Perencanaan Karir (Y) sebesar 0,218.
  - b.)  $Y = 15,948 + 0,393 X2 + e$ . Artinya, jika nilai Kompensasi (X2) adalah 0 (nol), maka Perencanaan Karir (Y) akan Konstan sebesar 15,948. apabila ada kenaikan sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada Perencanaan Karir (Y) sebesar 0,393.

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir (Y) secara parsial adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini setelah di uji secara parsial **dapat diterima (Ha. Positif)**, baik Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara parsial terhadap Perencanaan Karir (Y).

**b.) Uji Parsial Perencanaan Karir (Y) terhadap Produktivitas Karyawan (Z)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,526	2,101		7,389	,000
1 Perencanaan Karir (Y)	,163	,046	,372	3,542	,001

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Z)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 <sup>a</sup>	,139	,128	2,776

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir

1. Berdasarkan tabel output diatas, **Coefficients**  $t_{hitung}$  untuk Perencanaan Karir (Y) sebesar  $3,542 > t_{tabel} 1,668$ , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Perencanaan Karir (Y) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Produktivitas Karyawan (Z).
2. Dalam uji signifikansi, apabila  $sig. hitung < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri), begitu pula sebaliknya apabila nilai  $sig. hitung > 0,05$ , maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan, dari tabel diatas didapat nilai  $sig. hitung$  Perencanaan Karir (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan untuk uji parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Perencanaan Karir (Y) terhadap Produktivitas Karyawan (Z), sehingga hipotesis diterima.
3. Dalam **Model Summary**, didapat nilai R Square sebesar 0,139 yang artinya persentase pengaruh Perencanaan Karir (Y) terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 13,9 %, sedangkan sisanya ( $100 - 13,9 = 86,1$  %) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
4. Sedangkan dalam Tabel **Coefficients**, model persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Z = 15,526 + 0,372 Y + e$ . Artinya, jika Perencanaan Karir (Y) adalah 0 (nol), maka Produktivitas Karyawan (Z) akan Konstan sebesar 15,526. Dan apabila terjadi kenaikan terhadap Perencanaan Karir (Y) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada Produktivitas Karyawan (Z) sebesar 0,372.  
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Perencanaan Karir (Y) secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Z). Sehingga Hipotesis  **dapat diterima (Ha. Positif)**.

**2. Uji Simultan (Bersama-sama)**

**Uji Simultan Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1016,433	2	508,217	4,911	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	2624,454	77	34,084		
Total	3640,888	79			

a. Dependent Variable: Perencanaan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi ( X1), Kompensasi (X2)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 <sup>a</sup>	,279	,260	5,838

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

1. Dalam Tabel **ANOVA**, Nilai  $f_{hitung}$  dalam regresi berganda ini untuk menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) dengan variabel terikat Perencanaan Karir (Y). Identifikasi, apabila nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) dengan Perencanaan Karir (Y). Dari tabel diatas Nilai  $f_{hitung}$  dalam tabel **ANOVA** adalah sebesar 14,911 sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,11 ( $df = n - k, 80 - 2 = 78$ ), maka data tersebut dapat dikatakan terjadi pengaruh positif secara simultan ( $f_{hitung} 14,911 > f_{tabel} 3,11$ ).
2. Didalam Tabel **ANOVA**, dapat dilihat untuk menguji kriteria Signifikansi apabila nilai sig. < dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Perencanaan Karir (Y), begitu pula sebaliknya apabila nilai sig. > dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Perencanaan karir (Y). Dari tabel diatas dapat disimpulkan nilai sig. hitung adalah 0,000 < dari 0,05, maka hasil yang didapat terjadi pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Perencanaan karir (Y), sehingga hipotesis diterima.
3. Dalam Tabel **Model Summary**, nilai Adjuster R Square sebesar 0,260 yang artinya persentase pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir sebesar 27,9 %, dapat disimpulkan persentase pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir (Y) secara simultan sebesar 27,9 %, sedangkan sisanya ( $100 - 27,9 = 72,1$  %) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.  
Dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan yang simultan antara Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) terhadap Perencanaan Karir (Y) adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini  **dapat diterima (Ha. Positif)**.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan Bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Perencanaan Karir Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Panca Putra Madani, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

### Hipotesis:

- a.) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi dengan Perencanaan Karir di PT. PPM secara parsial, sehingga hipotesis diterima.  $t_{hitung} 2,012 > t_{tabel} 1,668$  dan nilai signifikansi  $0,048 < probabilitas 0,05$  dengan persentase tingkat pengaruh sebesar 15,6 %, maka dapat disimpulkan **H<sub>1</sub> diterima**.

- b.) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberian Kompensasi dengan Perencanaan Karir di PT. PPM secara parsial, sehingga hipotesis diterima.  $t_{hitung} 3,613 > t_{tabel} 1,668$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dengan persentase tingkat pengaruh sebesar 24,1 %, maka dapat disimpulkan **H<sub>2</sub> diterima**.
- c.) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dampak Perencanaan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PPM secara parsial, sehingga hipotesis diterima.  $t_{hitung} 3,542 > t_{tabel} 1,668$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dengan persentase tingkat pengaruh sebesar 13,9%, maka dapat disimpulkan **H<sub>3</sub> diterima**.
- d.) Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Perencanaan Karir di PT. PPM, sehingga hipotesis diterima.  $f_{hitung} 14,911 > f_{tabel} 3,11$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dengan persentase tingkat pengaruh sebesar 27,9 %, maka dapat disimpulkan **H<sub>4</sub> diterima**.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2010. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14 (Human Resources Management 14<sup>th</sup> ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Kelima*. Semarang: Univ. Diponegoro.
- Goal, Chr. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Narinawati, Umi. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Rivai, Vitazal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. Sondak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono dan Wibowo. 2002. *Statistik Penelitian, Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Tumer. 2006. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit Rajawali.