

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 mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	35	100%
Perempuan	0	0,0%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 35 karyawan atau sebesar 100%, artinya seluruh karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	5	14,3%
23 – 28 Tahun	8	22,9%
29 – 34 Tahun	14	40,0%
> 35 Tahun	8	22,9%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung, paling banyak berusia 29 - 34 Tahun yang berjumlah 14 karyawan atau sebesar 40,0%, artinya sebagian karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung berusia 29 - 34 Tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS1		TS2		CS3		S4		SS5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Menggunakan dukungan teknologi untuk memperoleh pengetahuan	0	0,0	2	5.7	12	34.3	14	40.0	7	20.0	131
2	Menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja	1	2.9	0	0,0	3	8.6	16	45.7	15	42.9	149
3	Menggunakan dukungan teknologi untuk memperoleh pengetahuan	0	0,0	0	0,0	11	31.4	15	42.9	9	25.7	138

4	Menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja	0	0,0	1	2.9	5	14.3	13	37.1	16	45.7	149
5	Bersedia berbagi pengalaman dengan rekan kerja saya	0	0,0	1	2.9	12	34.3	16	45.7	6	17.1	132
6	Bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada rekan kerja yang diperoleh melalui pelatihan	0	0,0	2	5.7	12	34.3	15	42.9	6	17.1	130

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 4, yaitu Menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja dan Menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja, sebesar 149, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 6, yaitu Bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada rekan kerja yang diperoleh melalui pelatihan, sebesar 130.

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	0	0,0	2	5.7	10	28.6	13	37.1	10	28.6	136
2	Pimpinan membangkitkan antusiasme untuk melakukan pekerjaan	0	0,0	2	5.7	4	11.4	19	54.3	10	28.6	142
3	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	0	0,0	0	0,0	5	14.3	20	57.1	10	28.6	145
4	Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan	0	0,0	0	0,0	4	11.4	21	60.0	10	28.6	146

5	Pimpinan mendorong karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	0	0,0	5	14.3	19	54.3	11	31.4	146
6	Pimpinan mendorong untuk menyelesaikan masalah secara rasional/logis	0	0,0	0	0,0	3	8.6	19	54.3	13	37.1	150
7	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri	0	0,0	0	0,0	4	11.4	20	57.1	11	31.4	147
8	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang alami	0	0,0	0	0,0	2	5.7	12	34.3	21	60.0	159

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu pemimpin bersedia mendengarkan kesulitandan keluhan yang alami, sebesar 159, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 4, yaitu pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai, sebesar 136.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	1	2.9	6	17.1	15	42.9	8	22.9	5	14.3	115
2	Memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	0	0,0	2	5.7	9	25.7	16	45.7	8	22.9	135
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	1	2.9	2	5.7	7	20.0	13	37.1	12	34.3	138
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0,0	0	0,0	2	5.7	14	40.0	19	54.3	157

5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	0	0,0	1	2.9	5	14.3	18	51.4	11	31.4	144
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	0	0,0	1	2.9	13	37.1	16	45.7	5	14.3	130
7	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0,0	0	0,0	5	14.3	17	48.6	13	37.1	148
8	Perusahaan membuka peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	0	0,0	2	5.7	8	22.9	16	45.7	9	25.7	137
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	0	0,0	3	8.6	6	17.1	18	51.4	8	22.9	136
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	1	2.9	4	11.4	14	40.0	12	34.3	4	11.4	119
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	0	0,0	2	5.7	8	22.9	19	54.3	6	17.1	134
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0,0	0	0,0	12	34.3	12	34.3	11	31.4	139

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan, sebesar 157, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada, sebesar 115.

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
<i>Knowledge Sharing</i>	Butir 1	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Produktivitas Kerja	Butir 1	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,043	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

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

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas 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
<i>Knowledge Sharing</i>	0,883	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,939	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,955	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 *knowledge sharing*, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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
<i>Knowledge Sharing</i>	0,710	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,706	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,732	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel *knowledge sharing*, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel *knowledge sharing*, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja 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
<i>Knowledge sharing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,428	0,05	Sig > Alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,838	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. *Knowledge sharing* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,428 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,838 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas 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
<i>Knowledge sharing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	1,096	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktivitas Kerja	1,096	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	5,038
<i>Knowledge Sharing</i>	0,616
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,807

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:

$$Y = 5,038 + 0,616X_1 + 0,807X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,038 yang berarti bahwa tanpa adanya *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional, maka besarnya produktivitas kerja adalah 5,038 satuan.
2. Koefisien *knowledge sharing*, artinya jika gaya *knowledge sharing* naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,616 satu satuan.
3. Koefisien gaya kepemimpinan transformasional, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,807 satu satuan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
----------	-----------------	---------------------------

<i>Knowledge Sharing</i> Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,676	0,457
---	-------	-------

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,457 artinya variabel *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan produktivitas kerja sebesar 45,7% dan sisanya 54,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,676 berada pada rentang 0,6000 - 0,7999.

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
<i>Knowledge sharing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,011	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada *knowledge sharing* diperoleh nilai sig (0,011) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima

sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.

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
<i>Knowledge Sharing</i> 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 *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.

4.4 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Knowledge sharing merupakan strategi perusahaan dalam berinovasi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengelolaan *knowledge sharing* yang baik pada suatu organisasi perusahaan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Kesuksesan dari produktivitas kerja perusahaan dapat dilihat dari produktivitas kerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan produktivitas kerja yang optimal karena baik buruknya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan

akan berdampak pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Dari hasil pengujian hipotesis I, menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika *knowledge sharing* diterapkan dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu Honda Arista Rajabasa Lampung harus meningkatkan kepedulian sesama karyawan sehingga bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada rekan kerja yang diperoleh melalui pelatihan yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian mekanik.

4.5.2 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya mendorong bawahan untuk mengambil tindakan lebih baik dari apa yang telah dilakukan sebelumnya, pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemimpin yang mampu memahami karyawan, maka karyawan akan merasa senang dan tertantang untuk berbuat lebih baik lagi demi mendapatkan hasil semaksimal mungkin. Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama

melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis II, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Oleh karena itu pimpinan Honda Arista Rajabasa Lampung harus memotivasi karyawan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian mekanik.

4.5.3 Pembahasan *Knowledge Sharing* Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasyim, Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. Kurniawan dan Hamdan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa. Dari hasil pengujian hipotesis III, menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika *knowledge sharing* diterapkan dengan

baik oleh karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Variabel *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan produktivitas kerja sebesar 45,7%. Oleh karena itu Honda Arista Rajabasa Lampung harus memperhatikan *sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian mekanik.