

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4. 1Deskripsi 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, yaitu jenis kelamin, usia, lama kerja, domisili dan uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	34	77.3%
Perempuan	10	22.7%
Total	44	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 34 karyawan atau sebesar 77.3%, artinya sebagian besar karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	13	29.5%
23 Tahun - 28 Tahun	14	31.8%
29 Tahun - 34 Tahun	9	20.5%
> 35 Tahun	8	18.2%
Total	44	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung, paling banyak berusia 23 Tahun - 28 Tahun yang berjumlah 14 karyawan atau sebesar 31.8%, artinya sebagian besar karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	4	9.1%
1-2 Tahun	9	20.5%
2-3 Tahun	8	18.2%
3-4 Tahun	15	34.1%
> 5 Tahun	8	18.2%
Total	44	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung, paling banyak memiliki lama kerja 3-4 Tahun yang berjumlah 15 karyawan atau sebesar 34.1%, artinya sebagian besar karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung dalam penelitian ini memiliki lama kerja 3-4 Tahun.

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Domisili (Kecamatan)**

Domisili	Jumlah	Persentase
Kedamaian	4	9.1%
Kedaton	4	9.1%
Kemiling	5	11.4%
Labuhan Ratu	2	4.5%
Langkapura	3	6.8%
Panjang	2	4.5%
Rajabasa	3	6.8%
Sukabumi	2	4.5%
Sukarame	2	4.5%
Tanjung Karang Barat	4	9.1%
Tanjung Karang Timur	5	11.4%
Teluk Betung Utara	4	9.1%
Way Halim	4	9.1%
Total	44	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 responden berdasarkan domisili dapat dilihat bahwa karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung, paling banyak memiliki domisili di Kecamatan Kemiling dan Tanjung Karang Timur yang berjumlah 5 karyawan atau sebesar 11.4%, artinya sebagian besar karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung dalam penelitian ini memiliki domisili di Kecamatan Kemiling dan Tanjung Karang Timur.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Pimpinan dapat membangun semangat kerja pegawai dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	1	3	6	7	8	9	10	Sangat Setuju	217
2	Pemimpinan selalu masuk kerja tepat waktu	Sangat Tidak Setuju	1	5	6	5	8	10	9	Sangat Setuju	212
3	Pemimpin mampu bersikap tegas untuk kepada semua karyawan	Sangat Tidak Setuju	1	7	7	5	5	9	10	Sangat Setuju	205
4	Pemimpin selalu mengapresiasi hasil kerja karyawan	Sangat Tidak Setuju	4	5	5	5	5	7	13	Sangat Setuju	207
5	Pimpinan menghargai semua masukan yang diberikan oleh karyawan	Sangat Tidak Setuju	2	3	5	6	8	11	9	Sangat Setuju	216
6	Pemimpin memberikan tugas dengan jelas kepada karyawan	Sangat Tidak Setuju	1	3	7	8	5	10	10	Sangat Setuju	215

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor tertinggi terdapat pada pernyataan 1, yaitu pimpinan dapat membangun semangat kerja pegawai dalam bekerja, sebanyak 217, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu pemimpin mampu bersikap tegas kepada semua karyawan sebanyak 205.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1 F	2 F	3 F	4 F	5 F	6 F	7 F		
1	Selalu Masuk dan keluar jam kerja tepat waktu	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	8	7	7	16	Sangat Setuju	235
2	tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat waktu kerja	Sangat Tidak Setuju	1	3	4	4	6	9	17	Sangat Setuju	238
3	selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti	Sangat Tidak Setuju	1	4	6	6	4	5	18	Sangat Setuju	227
4	berusaha untuk dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	2	2	3	6	3	7	21	Sangat Setuju	243
5	Siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	2	3	3	7	5	7	17	Sangat Setuju	231
6	selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	Sangat Tidak Setuju	0	2	1	10	4	10	17	Sangat Setuju	246
7	selalu bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	5	2	4	5	6	6	16	Sangat Setuju	219
8	dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja	Sangat Tidak Setuju	1	3	1	3	9	10	17	Sangat Setuju	246
9	mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik	Sangat Tidak Setuju	2	3	6	4	5	7	17	Sangat Setuju	228
10	mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik	Sangat Tidak Setuju	2	2	6	3	7	6	18	Sangat Setuju	233

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor tertinggi terdapat pada pernyataan 6 dan 8, yaitu selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan dan dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja, sebanyak 246, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 7, yaitu selalu bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 219.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Komunikasi**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Informasi yang disampaikan karyawan dapat direspon cepat oleh pimpinan	Sangat Tidak Setuju	2	2	1	6	7	6	20	Sangat Setuju	244
2	Karyawan selalu menginformasikan pekerjaan yang sedang dilakukan	Sangat Tidak Setuju	3	4	4	2	6	10	15	Sangat Setuju	226
3	Tugas yang diberikan pimpinan dapat diterima dengan jelas dan mudah dipahami	Sangat Tidak Setuju	3	5	3	2	5	8	18	Sangat Setuju	229
4	Hubungan antara pimpinan dengan karyawan selalau terbuka	Sangat Tidak Setuju	4	3	7	3	3	8	16	Sangat Setuju	218
5	Adanya saling terbuka antara sesama rekan kerja mengenai pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	4	6	2	6	10	15	Sangat Setuju	230
6	Informasi yang disampaikan rekan kerja dapat ditanggapi dengan baik	Sangat Tidak Setuju	2	2	7	5	5	3	20	Sangat Setuju	230

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor tertinggi terdapat pada pernyataan 1, yaitu Informasi yang disampaikan karyawan dapat direspon cepat oleh pimpinan, sebanyak 244, sedangkan pernyataan

pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 4, yaitu Hubungan antara pimpinan dengan karyawan selalau terbuka, sebanyak 218.

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Jawaban							Sangat Setuju	Total
			1	2	3	4	5	6	7		
			F	F	F	F	F	F	F		
1	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	7	1	4	2	9	19	Sangat Setuju	232
2	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	5	2	4	6	5	20	Sangat Setuju	234
3	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	Sangat Tidak Setuju	2	1	6	4	4	11	16	Sangat Setuju	236
4	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	Sangat Tidak Setuju	2	4	4	2	2	9	21	Sangat Setuju	241
5	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	3	6	2	5	7	6	15	Sangat Setuju	217
6	Menggunakan waktu kerja dengan baik untk menyelesaikan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	4	3	7	5	6	18	Sangat Setuju	233

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor tertinggi terdapat pada pernyataan 4, yaitu Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja, sebanyak 241, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan 217.

## 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 untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan	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	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Disiplin Kerja	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	0.000	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	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Komunikasi	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	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Produktivitas Kerja	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	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi dan produktivitas kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel variabel

kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi 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 versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan	0.850	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0.927	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komunikasi	0.796	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja	0.826	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel komunikasi memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000, sedangkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

## 4. 2Hasil 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 Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan	0,681	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja	0,210	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komunikasi	0,065	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,219	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024



Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi dan produktivitas kerjamemiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi 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, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	0,260	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,223	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,103	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka Ho 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 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	1.809	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja	1.827	10	VIF<10	Tidak ada gejala

Terhadap Produktivitas Kerja				multikolinearitas
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	1.610	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.3 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.14 Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	0.528
Kepemimpinan	0.427
Disiplin Kerja	0.203
Komunikasi	0.254

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.528 + 0.427X_1 + 0.203X_2 + 0.254X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.528 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi maka besarnya terhadap produktivitas kerja adalah 0.528 satuan.
2. Koefisien kepemimpinan, artinya jika kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar, sebesar 0.427 satu satuan.
3. Koefisien disiplin kerja, artinya jika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar, sebesar 0.203 satu satuan.
4. Koefisien komunikasi, artinya jika komunikasi naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar, sebesar 0.254 satu satuan.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,845	0,715

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,715 artinya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi menjelaskan produktivitas kerja sebesar 71.5% dan sisanya 28,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,845 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 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	0.001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0.006	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0.028	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan Tabel 4.16 didapat perhitungan pada kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung
2. Berdasarkan Tabel 4.16 didapat perhitungan pada disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05), dengan

demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung

3. Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada komunikasi terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,028) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar 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 simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 didapat perhitungan pada kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung

## 4. 4Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung. Hasil penelitian didukung penelitian yang dilakukan oleh

Dewi (2023) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika kepemimpinan dapat diterapkan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Pimpinan suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja hingga semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pula (Azizah et al., 2023). Menurut Septiady dan Hamidan (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses interaksi pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dengan cara mengarahkan dan mengkoordinasikan karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kepemimpinan, pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu pimpinan dapat membangun semangat kerja pegawai dalam bekerja, sebanyak 217, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu pemimpin mampu bersikap tegas untuk kepada semua karyawan sebanyak 205. Oleh karena itu pimpinan sebaiknya memberikan sanksi tegas bagi semua karyawan dan memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat

#### **4.5.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung. Hasil penelitian didukung penelitian yang dilakukan oleh Samahati (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika disiplin kerja dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat. Menurut Ginting dan Suana (2020) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar

produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan dan akhirnya produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara keseluruhan. Baiti et al (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, taat, menghormati dan mampu menghargai setiap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta tidak menghindar dan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai disiplin kerja pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu Dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja, sebanyak 201, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik, sebanyak 105. Oleh karena itu perusahaan membangun struktur tim yang kuat diantara karyawan dan pimpinan terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehingga terkalin kerjasama yang baik dengan demikian produktivitas kerja tercapai

#### **4.5.3 Pembahasan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,028) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung. Hasil penelitian didukung penelitian yang dilakukan oleh Ndruru, et al (2022) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jikas komunikasi berjalan efektif maka produktivitas kerja maka meningkat. Komunikasi merupakan satuan alat untuk mencapai tujuan perusahaan, di dalam suatu perusahaan memerlukan informasi di dalam aktivitasnya sehari-hari. Oleh karena itu komunikasi sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan (Dinanda, 2023). Menurut Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Pemindahan makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima

pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai komunikasi pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Informasi yang disampaikan karyawan dapat direspon cepat oleh pimpinan, sebanyak 244, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 4, yaitu Hubungan antara pimpinan dengan karyawan selalu terbuka, sebanyak 218. Oleh karena itu pimpinan sebaiknya meningkatkan respon pada informasi yang diberikan oleh bawahan sehingga permasalahan produktivitas kerja yang dialami dapat diselesaikan dengan cepat hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja

#### **4.5.4 Pembahasan Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig ( $0,005 < \text{Alpha } (0,05)$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrodana Futures Bandar Lampung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggoro (2022) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nurtati, et al (2023) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dewi et al, (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Septiady dan Hamidan (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dewi, et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Disiplin kerja memiliki

manfaat bagi organisasi yaitu untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan, dan bawahannya, tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan untuk menjadi lebih produktif. Demikian hal ini menguntungkan dalam jangka waktu yang panjang, serta tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik (Tanjung dan Mardhiyah, 2023). Menurut Ndruru, et al (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain