

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, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	28	87.5%
Perempuan	4	12.5%
Total	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Biznet Bandar Lampung bagian *sales*, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 28 karyawan atau sebesar 87.5%, artinya sebagian besar karyawan Biznet Bandar Lampung bagian *sales* dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	6	18.8%
23 Tahun - 28 Tahun	11	34.4%
29 Tahun - 34 Tahun	10	31.3%
> 35 Tahun	5	15.6%
Total	32	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Biznet Bandar Lampung bagian *sales*, paling banyak berusia 23 Tahun - 28 Tahun yang berjumlah 11 karyawan atau sebesar 34,4%, artinya sebagian besar karyawan Biznet Bandar Lampung bagian *sales* dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pengalaman kerja yang dimiliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	0	0.0 %	1	3.1 %	15	46.9 %	11	34.4 %	5	15.6 %	116
2	Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	1	3.1 %	1	3.1 %	4	12.5 %	13	40.6 %	13	40.6 %	132
3	Keterampilan kerja yang dimiliki saat ini masih dibawah dari karyawan	0	0.0 %	1	3.1 %	13	40.6 %	11	34.4 %	7	21.9 %	120

	yang lain											
4	Memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini	0	0.0 %	2	6.3 %	3	9.4 %	13	40.6 %	14	43.8 %	135
5	Selama bekerja shampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan	1	3.1 %	2	6.3 %	7	21.9 %	17	53.1 %	5	15.6 %	119
6	Hasil pekerjaan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja	1	3.1 %	4	12.5 %	8	25.0 %	14	43.8 %	5	15.6 %	114

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini n, sebanyak 135, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Hasil pekerjaan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja, sebanyak 114.

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	2	6.3 %	2	6.3 %	4	12.5 %	13	40.6 %	11	34.4 %	125
2	Pimpinan membangkitan antusiasme untuk melakukan pekerjaan	2	6.3 %	1	3.1 %	6	18.8 %	14	43.8 %	9	28.1 %	123
3	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	2	6.3 %	1	3.1 %	7	21.9 %	14	43.8 %	8	25.0 %	121
4	Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan	2	6.3 %	2	6.3 %	5	15.6 %	14	43.8 %	9	28.1 %	122
5	Pimpinan mendorong karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0.0 %	1	3.1 %	7	21.9 %	15	46.9 %	9	28.1 %	128
6	Pimpinan mendorong untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	2	6.3 %	1	3.1 %	2	6.3 %	17	53.1 %	10	31.3 %	128
7	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri	1	3.1 %	0	0.0 %	4	12.5 %	18	56.3 %	9	28.1 %	130
8	Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan yang alami	2	6.3 %	1	3.1 %	2	6.3 %	10	31.3 %	17	53.1 %	135

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang alami sebanyak 135, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, sebanyak 121.

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	0	0.0 %	6	18.8 %	13	40.6 %	9	28.1 %	4	12.5 %	107
2	Memilik Keterampilan Dalam Melaksanakan Tugas Kerja	1	3.1 %	3	9.4 %	7	21.9 %	14	43.8 %	7	21.9 %	119
3	Selalu Memenuhi Target Yang Telah Ditentukan Perusahaan	1	3.1 %	5	15.6 %	3	9.4 %	10	31.3 %	13	40.6 %	125
4	Melaksanakan Pekerjaan Secara Maksimal Demi Tercapainya Target Perusahaan	0	0.0 %	2	6.3 %	3	9.4 %	12	37.5 %	15	46.9 %	136
5	Bersedia Diberi Tambahan Pekerjaan Diluar Jam Kerja	1	3.1 %	2	6.3 %	6	18.8 %	13	40.6 %	10	31.3 %	125
6	Tidak Pernah Mengeluh Terhadap Beban Kerja Yang Diberikan Perusahaan	1	3.1 %	0	0.0 %	14	43.8 %	12	37.5 %	5	15.6 %	116
7	Selalu Berusaha Memperbaiki Kesalahan Yang Dilakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0	0.0 %	1	3.1 %	7	21.9 %	15	46.9 %	9	28.1 %	128
8	Perusahaan Membukan Peluang Untuk Meningkatkan Keahlian Dalam Bekerja	0	0.0 %	4	12.5 %	10	31.3 %	12	37.5 %	6	18.8 %	116
9	Hasil Kerja Selama Ini Sesuai Dengan Kualitas Yang Ditentukan Oleh Perusahaan	1	3.1 %	3	9.4 %	8	25.0 %	15	46.9 %	5	15.6 %	116
10	Bekerja Sesuai Dengan Program Kerja Yang Ada Di Perusahaan	3	9.4 %	2	6.3 %	15	46.9 %	9	28.1 %	3	9.4 %	103
11	Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktu Yang Ditentukan Perusahaan	2	6.3 %	1	3.1 %	11	34.4 %	14	43.8 %	4	12.5 %	113
12	Menggunakan Waktu Kerja Dengan Baik	1	3.1 %	2	6.3 %	12	37.5 %	10	31.3 %	7	21.9 %	116

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Melaksanakan Pekerjaan Secara Maksimal Demi Tercapainya Target Perusahaan, sebanyak 136, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu Bekerja Sesuai Dengan Program Kerja Yang Ada Di Perusahaan, sebanyak 103.

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

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja	Butir 1	0,004	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
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	0,000	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
Produktivitas Kerja	Butir 1	0,011	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	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel pengalaman kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengalaman kerja, 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 versi 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pengalaman Kerja	0,806	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,914	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,896	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

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

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 Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja	0,609	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,160	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,805	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pengalaman kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pengalaman kerja, 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, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,476	0,05	Sig > Alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,879	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 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
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1.283	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	1.283	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja < 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)	3.436
Pengalaman Kerja	0.575
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.879

Sumber : Data Diolah, 2024

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

$$Y = 3.436 + 0.575X_1 + 0,879X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3.463 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional maka besarnya produktivitas kerja adalah 3.463 satuan.
2. Koefisien pengalaman kerja, artinya jika pengalaman kerja, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0.575 satu satuan.
3. Koefisien gaya kepemimpinan transformasional, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0,879 satu satuan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,598	0,357
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,784	0,615
Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,826	0,682

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,357 artinya variabel pengalaman kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 35.7% dan sisanya 64,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,598 berada pada rentang 0,4000 – 0,5999.
2. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,615 artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 61.5% dan sisanya 39,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,784 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

3. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,682 artinya variabel pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 68.2% dan sisanya 31,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,826 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
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,019	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,019) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *sales Biznet Bandar Lampung*
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja *sales Biznet 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 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji F)

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

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja *sales Biznet Bandar Lampung*

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil temuan (novelty), diperoleh nilai sig (0,019) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja *sales Biznet Bandar Lampung*, sebesar 84.4%. Penelitian yang dilakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manteiro (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini n, sebanyak 135, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Hasil pekerjaan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja, sebanyak 114. Oleh karena itu pihak perusahaan sebaiknya mengadakan program pelatihan agar karyawan mendapat pengalaman ketrampilan dan pengetahuan baru agar dapat menunjang aktivitas pekerjaan sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

4.5.2 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil temuan (novelty), gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja *sales Biznet Bandar Lampung*, sebesar 84.4%. Penelitian yang dilakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dan Romli (2022) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika karyawan memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Gaya Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional

merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang alami sebanyak 135, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, sebanyak 121. Oleh karena itu pimpinan sebaiknya memberikan penugasan yang jelas kepada karyawan sehingga karyawan dapat memahami tugas pekerjaan dengan baik serta memberikan umpan balik dengan cepat jika karyawan mengalami permasalahan agar dapat selesai diatasi, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil temuan (novelty), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja *sales Biznet Bandar Lampung*, sebesar 84.4%. Penelitian yang dilakukan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianti, dan Sunarsi (2020). menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja 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 karyawan memiliki pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Eksan, dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Apriyanti, dan Romli (2022) menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, moral dan produktivitas pekerja.