

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Agri Lestari Nusantara berjumlah 44 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	79,5
2	Perempuan	9	20,5
Total		44	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Agri Lestari Nusantara didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	17	38,6
2	31 – 40	16	36,4
3	41 – 50	11	25,0
Total		44	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Agri Lestari Nusantara didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	14	31,8
2	Sarjana	27	61,4
3	Pascasarjana	3	6,8
Total		44	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Agri Lestari Nusantara didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1 sebanyak 27 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	17	38,6
2	4 – 7 tahun	20	45,5
3	7 – 10 tahun	7	4,5
4	>10 tahun	0	0,0
Total		44	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Agri Lestari Nusantara didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 3 tahun sebanyak 17orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 44 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan imbalan akan hasil kerja karyawan yang memenuhi target.	14	31,8	15	34,1	12	27,3	3	6,8	0	0,0
2	Pimpinan memberikan pengarahan pada bawahannya dengan baik.	10	22,7	20	45,5	14	31,8	0	0,0	0	0,0
3	Pimpinan tidak kesulitan dalam mengarahkan bawahannya.	3	6,8	19	43,2	20	45,5	2	4,5	0	0,0
4	Pengawasan secara direktif terhadap bawahannya dapat berjalan dengan baik.	9	20,5	19	43,2	15	34,1	1	2,3	0	0,0
5	Pimpimpinan selalu mengevaluasi keinerja karyawannya secara langsung.	6	13,6	12	27,3	18	40,9	5	11,4	3	6,8
6	Pimpinan selalu focus atas standard dan prosedur yang telah ditetapkan.	11	25,0	15	34,1	16	36,4	2	4,5	0	0,0
7	Pimpinan selalu mengarahkan karyawannya agar bekerja sesuai dengan standard dan prosedur yang ditetapkan.	9	20,5	15	34,1	19	43,2	1	2,3	0	0,0
8	Pimpinan selalu member peringatan kepada seluruh karyawan yang melanggar.	9	20,5	18	40,9	15	34,1	2	4,5	0	0,0
9	Pimpinan tidak segan member sanksi terhadap pelanggaran – pelanggaran yang terjadi.	7	15,9	16	36,4	18	40,9	2	4,5	1	2,3
10	Pimpinan tidak memberikan evaluasi kerja jika prosedur berjalan dengan baik.	6	13,6	14	31,8	20	45,5	4	9,1	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden, pernyataan 6 mengenai “Pimpinan memberikan imbalan akan hasil kerja karyawan yang memenuhi target”mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 31,8%. Sedangkan pernyataan 3 mengenai “Pimpinan tidak kesulitan dalam mengarahkan bawahannya.”mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 6,8%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja(X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan.	6	13,6	19	43,2	16	36,4	3	6,8	0	0,0
2	Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.	4	9,1	18	40,9	21	47,7	1	2,3	0	0,0
3	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur	6	13,6	19	43,2	15	34,1	2	4,5	2	4,5
4	Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara memiliki prestasi yang baik.	11	25,0	18	40,9	14	31,8	1	2,3	0	0,0
5	Kantor selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu.	6	13,6	13	29,5	21	47,7	4	9,1	0	0,0
6	Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara dapat mengembangkan kemampuan dirinya dengan baik.	12	27,3	18	40,9	13	29,5	1	2,3	0	0,0
7	Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri di	5	11,4	15	34,1	21	47,7	3	6,8	0	0,0

	dalam Kantor										
8	Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara memiliki kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya.	4	9,1	17	38,6	20	45,5	3	6,8	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden pernyataan 6 mengenai “Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara dapat mengembangkan kemampuan dirinya dengan baik” mendapat respon tertinggi yaitu 12 orang atau 27,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 2 mengenai “Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 9,1%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan	19	43,2	18	40,9	7	15,9	0	0,0	0	0,0
2	Individu dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	10	22,7	17	38,6	16	36,4	1	2,3	0	0,0
3	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	10	22,7	17	38,6	16	36,4	1	2,3	0	0,0
4	Memperbaiki dan meminimalisir	6	13,6	16	36,4	18	40,9	3	6,8	1	2,3

	kesalahan – kesalahan dalam bekerja										
5	Semangat dalam melakukan pekerjaan meningkat.	5	11,4	8	18,2	23	52,3	6	13,6	2	4,5
6	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai	6	13,6	12	27,3	18	40,9	8	18,2	0	0,0
7	Memberikan ide – ide baru pada Perusahaan.	6	13,6	10	22,7	23	52,3	5	11,4	0	0,0
8	Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan	1	2,3	16	36,4	19	43,2	7	15,9	1	2,3
9	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.	6	13,6	18	40,9	16	36,4	4	9,1	0	0,0
10	Permasalahan di Perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.	4	9,1	13	29,5	18	40,9	9	20,5	0	0,0
11	Teknologi yang disediakan dapat mendukung penyelesaian pekerjaan.	10	22,7	11	25,0	12	27,3	10	22,7	1	2,3
12	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari yang lain.	9	20,5	17	38,6	12	27,3	5	11,4	1	2,3

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 44 responden pernyataan 1 mengenai “Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan”mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 19 orang atau 43,2%, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,455	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,522	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,577	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,703	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,604	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,590	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,578	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,489	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,548	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,616	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan transaksional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,290). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transaksional dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,696	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,703	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,578	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,595	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,661	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,676	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,735	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,671	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,290). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,506	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,645	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,342	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,654	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,623	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,654	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,601	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,573	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,672	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,622	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,575	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,723	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai produktivitas kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,290). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai produktivitas kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,762	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,814	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,842	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,762 untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan tingkat reliable tinggi. Nilai 0,814 untuk motivasi kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,842 untuk produktivitas kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho :model regresi berbentuk linier.

Ha :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,706	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja (X2)	0,792	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,706 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikasi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,792 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,543	1,842	Tidak Ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,543	1,842	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu gaya kepemimpinan transaksional (x1), motivasi kerja(X2) dan produktivitas kerja(Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,583	0,340

Sumber :Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,583 artinya tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,340 artinya bahwa produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh antara gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,583 atau 58,3%. Sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	14,012	6,683
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,783	0,235
Motivasi Kerja(X2)	0,21	0,264

Sumber :Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,012 + 0,783X_1 + 0,021 X_2$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
a =Konstanta
b =Koefisien Regresi
et =Error trem/ unsur kesalahan
X1 = Gaya Kepemimpinan Transaksional
X2 =Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstantaa sebesar 13,012 menyatakan bahwa produktifitas kerja pada karyawan PT. Agri Lestari Nusantara adalah sebesar 13,012 apabila gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerjabernilai = 0 satuan.
- Koefisien regresi untuk X1= 0,783 menyatakan bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan transaksional sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerjapada karyawan PT. Agri Lestari Nusantara sebesar 0,783satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,021menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerjapada karyawan PT. Agri Lestari Nusantarasebesar 0,021satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak..
- Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4.16 Hasil Uji t

	Signifikansi	Alpha
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,000	0,05
Motivasi Kerja(X2)	0,007	0,05

Sumber :Data diolah tahun 2020

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional(X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Ho : Gaya kepemimpinan transaksional(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : Gaya kepemimpinan transaksional(X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Lingkungan Kerja (X1) bahwa nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Agri Lestari Nusantara.

2. Motivasi Kerja(X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Ho : Motivasi kerja(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : Motivasi kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Motivasi kerja(X2) bahwa nilai $\text{sig } 0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Agri Lestari Nusantara.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja(Y).

Ho : Gaya kepemimpinan transaksional(X1) dan Motivasi kerja(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : Gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Signifikansi	Alpha
0,000	0,05

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai Sig < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya gaya kepemimpinan transaksional(X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja(Y) pada PT. Agri Lestari Nusantara.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin untuk mengontrol dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar karyawan dapat terus meningkatkan target yang ditetapkan oleh perusahaannya (Wibowo 2014,p:73). Penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang salah pada PT. Agri Lestari Nusantara membuat karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lkasmi Sito Dewi (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan..

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong Karyawan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Purnama (2008) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukan gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Visi dan misi perusahaan dapat terlaksana dengan baik apabila Produktivitas kerja yang dihasilkan Karyawan maksimal. Maksimalnya Produktivitas kerja dapat dibentuk dari berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin bawahannya dan Motivasi kerja setiap Karyawan. Hal tersebut didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Dimas Satriadi (2017) dengan hasil gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.