

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. AIA FINANSIAL CABANG KARTINI
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Oleh :

Tiara Rianza Anjani

1512110081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE
DARMAJAYA
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, September 2019



Tiara Rianza Anjani
NPM. 1512110081

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AIA FINASIAL CABANG KARTINI BANDAR LAMPUNG**

NAMA : **Tiara Rianza Anjani**

NPM : **1512110081**

JURUSAN : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **JURUSAN MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Muprihan Thaib, S.Sos., M.M

NIK. 00330501

Ketua Jurusan,

Aswin, S.E., M.M

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA AKRYAWAN PT. AIA FINANSIAL CABANG KARTINI BANDAR LAMPUNG untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : Tiara Rianza Anjani

NPM : 1512110081

Jurusan : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus/TidakLulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Dr. Lukmanul Hakim, S.E.,**

Penguji I

2. **M. Rafiq, S.E.,M.Si**

Penguji II

Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi

IIB Darmajaya



Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Tiara Rianza Anjani, dilahirkan di Bandar Lampung, Lampung pada tanggal 26 April 1996. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Amril dan Ibu Doyefa Yuliet.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Al-Azhar 2 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2008. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 5 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung dan Lulus pada tahun 2014.

Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Institute Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Desa Tanjung Rejo Kabupaten Pesawaran pada tahun 2018.

Bandar Lampung, 16 September 2019

Tiara Rianza Anjani
NPM: 1512110081

PERSEMBAHAN

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala anugerah dan kasih sayang yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan kupersembahkan kepada :

Kepada kedua orang tuaku, Ayah dan Ibuku Amril Salim dan Doyefa Yuliet yang sangat aku sayangi, terima kasih atas do'a, kasih sayang, bimbingan, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tak pernah bosan mengajarkanku apa arti dari perjalanan hidup ini. Kalian pahlawan serta bagian hidupku.

Terimakasih kepada kakak dan adikku M. Yaser Aldo, Qky Rahma Anjani dan Qky Rahmi Anjani yang selalu mewarnai hidupku dengan penuh tawa dan canda kalian.

Untuk keluarga besarku, sahabat dan teman – teman yang tidak dapat satu persatu saya sebutkan. Terima kasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini,

Dan

Para Pendidik dan Almamaterku Tercinta IIB Darmajaya

MOTTO

Miracle Is Another Name Of Hard Work
(To The Beautiful You)

Tidak penting seberapa lambat Anda melaju, selagi Anda tidak berhenti.
(Confucius)

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIOAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AIA FINASIAL CABNG KARTINI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Tiara Rianza Anjani

Karyawan di PT. AIA Finasial cabang Kartini Bandar Lampung mengalami penurunan pencapaian target penjualan polis da berdampak pada produktivitas kerja yang menurun. Tujuan peelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan dilihat dari gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi perusahaan data yang diguakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrument pengumpulan data berupa kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penasehat asuransi degan jumlah sample sebanyak 32 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik yang digunakan adalah purposivesampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksioal da budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek perusahaan lain degan sampel yang lebih banyak atau lebih dari satu objek perusahaan asuransi. Agar hasil penelitian bias mencakup seluruh sector perusahaan asuransi.

Kata kunci : Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan, PT. AIA Finasial

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT. AIA FINANSIAL KARTINI BANDAR LAMPUNG BRANCH

**By
Tiara Rianza Anjani**

The employees at PT. AIA Finansial Kartini Bandar Lampung branch experienced a decline in the achievement of policy sales targets and the impact on decreased work productivity. The objective of this study was to determine the level of employee productivity in terms of the transactional leadership style and organizational culture of the company. The data used in this study was the primary data obtained using the data collection instruments in the form of questionnaires. The population in this study was the employees of insurance advisors with the total sample of 32 respondents. The sampling method in this study used the *non probability sampling* with the technique used was the *purposive sampling*. This type of research was associative quantitative with the data analysis using the multiple regression analysis and the hypothesis testing. The t-test results showed that the transactional leadership partially had a significant effect on the employee work productivity. And the organizational culture partially had a significant effect on the employee work productivity. The F-test results showed that the transactional leadership and the organizational culture simultaneously had a significant effect on the employee work productivity. For further research, it is expected to be able to use other company objects with more or more samples from one insurance company object so that the research results can cover all sectors of the insurance company.

**Keywords: Transactional Leadership, Organizational Culture, Employee
Work Productivity, PT. AIA Financial**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, SE,M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
5. Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi IIB Darmajaya, Dr. faurani santi singagerda, SE.,M.Sc
6. Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Aswin, S.E., M.M
7. Bapak Muprihan Thaib, S,Sos,.M.M selaku dosen pembimbing skripsi
8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
9. Teman-Teman yang suka ajak jalan dadakan karna gabut (Ulan,Triayu) makasih gaes kalian obat pusing ku.
10. Untuk saudara Ghozali Agasi yang selalu memberi semangat dan dukungan.
11. Untuk temenku (Rasyid, Adib) terimakasih udah sabar mengajarku di detik-detik terakhir daftar sidang.
12. Seluruh angkatan manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh

pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.

13. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat suatu karya tulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang jauh lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, September 2019

Penulis,
Tiara Rianza Anjani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
<u>BAB I</u> <u>PENDAHULUAN</u>	1
1.1 <u>Latar Belakang</u>	<u>1</u>
1.2 <u>Rumusan Masalah</u>	<u>8</u>
1.3 <u>Ruang Lingkup Penelitian</u>	<u>9</u>
1.3.1 <u>Ruang Lingkup Subjek</u>	<u>9</u>
1.3.2 <u>Ruang Lingkup Objek</u>	<u>9</u>
1.3.3 <u>Ruang Lingkup Tempat Penelitian</u>	<u>9</u>
1.3.4 <u>Ruang Lingkup Waktu Penelitian</u>	<u>9</u>
1.3.5 <u>Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan</u>	<u>9</u>
1.4 <u>Tujuan Penelitian</u>	<u>9</u>
1.5 <u>Manfaat Penelitian</u>	<u>10</u>
1.6 <u>Sistematika Penulisan</u>	<u>10</u>
<u>BAB II</u> <u>LANDASAN TEORI</u>	10
2.1 <u>Kepemimpinan</u>	<u>12</u>

<u>2.1.1</u> Pengertian Kepemimpinan.....	12
<u>2.1.2</u> Teori Kepemimpinan	13
<u>2.1.3</u> Fungsi Kepemimpinan	14
2.1.4 Sifat Kepemimpinan	15
2.1.5 Gaya-Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.6 Gaya Kepemimpinan Transaksional	17
2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional	17
<u>2.2</u> Budaya Organisasi.....	18
<u>2.2.1</u> <u>Pengertian Budaya Organisasi</u>	18
<u>2.2.2</u> Karakteristik Budaya Organisasi	19
<u>2.2.3</u> Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi	20
<u>2.2.4</u> Indikator Budaya Organisasi	20
<u>2.3</u> Produktivitas Kerja.....	21
<u>2.3.1</u> <u>Pengertian Produktivitas Kerja</u>	21
<u>2.3.2</u> Pengukuran Produktivitas Kerja	22
<u>2.3.3</u> <u>Faktor-faktor Produktivitas Kerja</u>	22
<u>2.3.4</u> Indikator Produktivitas Kerja.....	23
<u>2.4</u> <u>Penelitian Terdahulu</u>	24
<u>2.5</u> <u>Kerangka Pemikiran</u>	26
<u>2.6</u> <u>Hipotesis</u>	27
<u>BAB III</u> <u>METODE PENELITIAN</u>	28
<u>3.1</u> <u>Jenis Penelitian</u>	28
<u>3.2</u> <u>Sumber Data</u>	28
<u>3.3</u> <u>Metode Pengumpulan Data</u>	29
<u>3.4</u> <u>Populasi dan Sampel</u>	30
<u>3.4.1</u> <u>Populasi</u>	30
<u>3.4.2</u> <u>Sampel</u>	30
<u>3.5</u> <u>Variable Penelitian</u>	31
<u>3.6</u> <u>Definisi Operasional Variabel</u>	31

3.7	<u>Uji persyaratan instrumen</u>	32
3.7.1	<u>Uji Validitas</u>	32
3.7.2	<u>Uji Reliabilitas</u>	32
3.8	<u>Uji Persyaratan Analisis Data</u>	34
3.8.1	<u>Uji Normalitas Sampel</u>	35
3.8.2	<u>Uji Linieritas Sampel</u>	35
3.8.3	<u>Uji Multikolinieritas Sampel</u>	35
3.9	<u>Metode Analisis Data</u>	35
3.9.1	<u>Regresi Linier Berganda</u>	35
3.10	<u>Pengujian Hipotesis</u>	36
3.10.1	<u>Uji Parsial (Uji-t)</u>	36
3.10.2	<u>Uji Simultan (Uji-f)</u>	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN38

4.1	<u>Deskripsi Data</u>	38
4.1.1	<u>Deskripsi karakteristik Responden</u>	38
4.1.2	<u>Deskripsi Jawaban Responden</u>	39
4.2	<u>Hasil Uji Persyaratan Instrumen</u>	44
4.2.1	<u>Hasil Uji Validitas</u>	44
4.2.2	<u>Hasil Uji Reliabilitas</u>	46
4.3	<u>Hasil Uji Persyaratan Analisis Data</u>	47
4.3.1	<u>Hasil Uji Normalitas</u>	47
4.3.2	<u>Hasil Uji Linieritas</u>	48
4.3.3	<u>Hasil Uji Multikolinieritas</u>	49
4.4	<u>Hasil Analisis Data</u>	50
4.4.1	<u>Regresi Linier Berganda</u>	50
4.5	<u>Hasil Pengujian Hipotesis</u>	52
4.5.1	<u>Hasil Uji t</u>	52
4.5.2	<u>Hasil Uji f</u>	54
4.6	<u>Pembahasan</u>	55

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan TRansaksional (X1)	
terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	55
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2)	
Terhadap produktivitas kerja (Y).....	55
4.6.3 Pegaaruh Kepemimpinan Transaksional (X1)	
dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas kerja	56

<u>BAB V</u> <u>SIMPULAN DAN SARAN</u>	57
<u>5.1</u> <u>Simpulan</u>	57
<u>5.2</u> <u>Saran</u>	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Target	3
Tabel 1.2 Detail Pencapaian Target bulan Agustus hingga Desember 2018 ..	3
Tabel 1.3 Jadwal Klaim Asuransi	4
Tabel 1.4 Kedisiplinan Absensi	7
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	24
Tabel 3.1 Skala Likert	29
Tabel 3.2 Populasi	30
Tabel 3.3 Definisi Oprasion Variabel	31
Tabel 3.4 Uji Reliabelitas	34
Tabel 4.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)	40
Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)	41
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional (X1)	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validita Produktivitas Kerja (Y)	46
Tabel 4.7 Interpretasi Nilai R	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T)	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran 31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2003 : 244) sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang di miliki pada setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya di lakukan masih erat hubungannya seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya di motivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas maka akan turut memajukan suatu organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas. Pengelolaan sumber daya manusia juga sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu,tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka dinyatakan berhasil. Apabila produktivitasnya lebih rendah dari standar atau menurun, maka dikatakan kurang atau tidak sukses. Setiap orang yang bekerja tentu menginginkan hasil kerja yang baik dari tempatnya bekerja.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan cara memperbaiki rasio produktivitas, dengan cara menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

George J. Washinis (Agestina Medhasari, 2018:2) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mencakup dua konsep dasar yaitu, daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang dibutuhkan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan kualitas dan akibat dari hasil yang diusahakan.

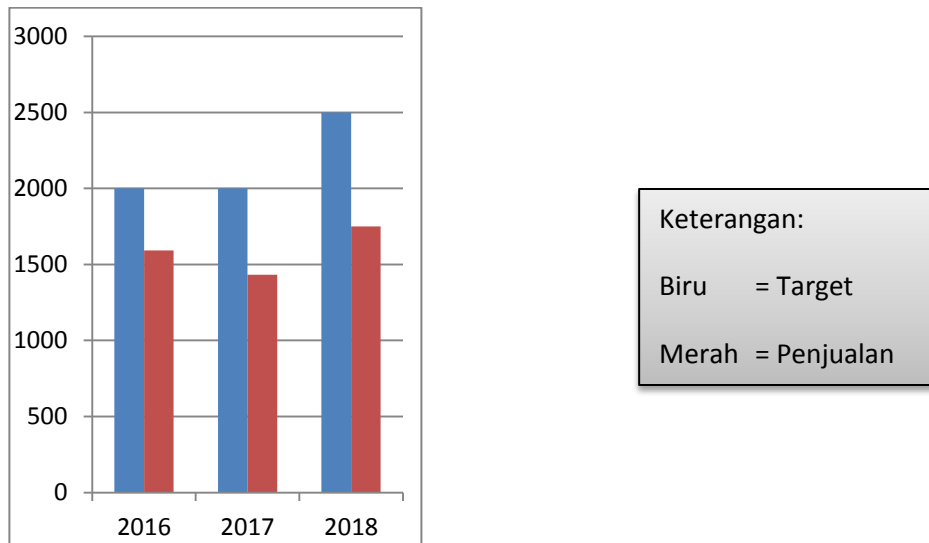
Suatu organisasi dikatakan produktif apabila tujuannya tercapai dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Perusahaan bisnis dikatakan efektif jika mencapai tujuan penjualan dan pangsa pasar, tetapi produktivitas juga tergantung pada mencapai tujuan tersebut dengan cara efisien. Ukuran efisiensi organisasi adalah *return on investment*, keuntungan per rupiah dari penjualan, dan hasil produk per jam dari pekerja.

Fenomena yang biasa terjadi dalam perusahaan terkait dengan produktivitas adalah seringkali target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan baik oleh karyawan. Dan kurangnya evaluasi produktivitas kerja oleh pimpinan perusahaan. Sedangkan produktivitas adalah tolak ukur suatu perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Apabila produktivitas karyawan menurun maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan perkembangan perusahaan akan menjadi lambat ataupun terhambat.

Saat melakukan prasarvei di lapangan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang produktivitas kerja karyawan di PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung. Karena di perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang memiliki masalah produktivitas kerja. PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang asuransi jiwa di Indonesia yang terdaftar dan diawasi oleh otoritas jasa keuangan. Pada awalnya PT. AIA Finansial bernama PT. AIG Life namun berubah nama menjadi PT. AIA Finansial pada tahun 2009. Hingga saat ini PT. AIA Finansial sudah memiliki banyak cabang

di seluruh Indonesia yang salah satunya berada di Bandar Lampung yaitu di Jalan Kartini.

Gambar 1.1
Target Penjualan Polis Asuransi PT. AIA Finansial Cabang Kartini
Bandar Lampung Tahun 2016 Hingga 2018



Sumber : PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung, 2019

Menurut data yang tertera pada gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa penjualan polis asuransi di PT. AIA Finansial cabang kartini mengalami penurunan. Pada tahun 2016-2017 polis asuransi mengalami penurunan yaitu target yang ditentukan oleh perusahaan adalah sebanyak 2000, namun polis asuransi yang terjual hanya 1400 saja. Begitupula pada tahun 2017-2018 target yang ditentukan perusahaan 2500 polis asuransi namun PT.AIA Finansial cabang kartini hanya menjual polis asuransi sebanyak 1750 saja, mengalami sedikit peningkatan namun peningkatan penjualan tersebut belum bisa memenuhi target yang telah ditentukan.

Tabel 1.2
Target Penjualan Asuransi PT. AIA Finansial Cabang Kartini

Bandar Lampung Tahun 2018 Bulan Agustus Hingga Desember

Bulan	Target (milyar)	Penjualan (milyar)	Pencapaian Target (%)
Agustus	200	131	65%
September	200	128	64%
Oktober	210	145	72%
November	210	138	69%
Desember	210	144	72%

Sumber : PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung 2019

Data pada tabel 1.2 menjelaskan secara rinci pencapaian target yang terjadi, mulai dari bulan agustus hingga desember menunjukan bahwa pencapaian target belum bisa tercapai secara maksimal. Data di atas dapat didukung dengan berita yang dimuat di internet yaitu sindonews.com. PT AIA Finansial mengalami penurunan, Keng Hoi mengatakan banyaknya agen tak bekerja dengan serius dan dalam hal ini peningkatan produktivitas kerja karyawan harus ditingkatkan kedepannya karena akan berdampak negatif kepada perusahaan yaitu produktivitas karyawan yang menurun sehingga menurunkan profitabilitas perusahaan.

Simamora dalam tulenan (2015 : 20) berpendapat bahwa indikator dalam produktivitas terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja karyawan dilihat dari hasil pemenuhan target yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan kualitas kerja berkaitan dengan mutu atau standar apakah karyawan sudah memenuhi syarat atau standar target yang telah ditentukan oleh perusahaan. dan ketepatan waktu dalam pencapaian target tersebut adalah hal yang penting dengan melihat dari sisi output hasil yang dilakukan karyawan.

Tabel 1.3

**Data Klaim Asuransi Kesehatan PT. AIA Finansial Cabang Kartini
Bandar Lampung Bulan Agustus Tahun 2018**

No	Pengajuan Klaim Asuransi Kesehatan	Pembayaran Klaim

1	3 Agustus 2018	11 Agustus 2018
2	7 Agustus 2018	23 Agustus 2018
3	8 Agustus 2018	23 Agustus 2018
4	14 Agustus 2018	30 Agustus 2018

Sumber : PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung 2019

Pembayaran Santunan atas klaim yang berlaku akan dilakukan selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah dokumen terlengkapi. Namun seperti data diatas bahwasannya terdapat beberapa klaim asuransi telat dalam pembayaran klaim yang diajukan oleh nasabah, sehingga membuat nasabah melakukan protes kepada perusahaan agar lebih cepat dalam pengerjaan pembayaran santunan klaim. Sebagai contoh pada tanggal 8 agustus, perusahaan telat membayarkan santunan kepada nasabah selama 1 hari dari masa maksimalnya proses pengajuan klaim, hal itu bisa membuat nasabah kecewa dan akan berhenti berlangganan dikarenakan terlalu lama proses cairnya dana klaim yang di ajukan sehingga membuat produktivitas perusahaan menurun. Saat melakukan penelitian di lapangan, karyawan PT. AIA Finansial cabang kartini belum sepenuhnya menerapkan dua indikator produktivitas yaitu kuantitas dan ketepatan waktu dalam pencapaian target sehingga diduga produktivitas kerja karyawan belum tercapai dikarenakan belum memaksimalkan kedua indikator produktivitas kerja tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang disebutkan diatas, maka peneliti mengambil dua faktor yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam hal ini gaya kepemimpinan transaksional.

Menurut Burn didalam Odumeru dan Ifeanyi (2013 : 359) mendeskripsikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya atau karyawannya melalui dua faktor yaitu

imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan.

Menurut Bass dalam Mamesah Kusmaningtyas (2009 : 41) gaya kepemimpinan transaksional memiliki tiga indikator yaitu imbalan kontingen (*contingent reward*), Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*). Imbalan kontingen adalah karyawan dapat memperoleh reward atau imbalan dari pemimpin atas pencapaian target sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Manajemen eksepsi aktif adalah pemimpin yang selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan secara langsung. Sedangkan Manajemen eksepsi pasif adalah pemimpin yang memberikan peringatan atau sanksi kepada karyawan apabila melakukan kesalahan dalam proses pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 2 karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini, fenomena yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan transaksional ialah pemimpin hanya berfokus memberikan reward kepada karyawan-karyawan yang telah mencapai target namun pemimpin tidak melakukan evaluasi atau memberikan masukan kepada karyawan yang tidak mencapai target sehingga karyawan yang tidak mencapai target tidak berkembang dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak mencapai target tidak diberikan sanksi ataupun teguran sehingga karyawan hanya melakukan tugasnya secara normal dan tidak berusaha secara maksimal untuk mencapai target. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Agestina (2018) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki budaya organisasi yang khas. Budaya organisasi adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan lainnya. Tingginya perubahan perilaku manusia dalam sebuah organisasi

mengartikan bahwa tidak tertanama budaya organisasi perusahaan dalam diri seseorang karyawan tersebut, sehingga mengakibatkan karyawan bekerja semene-mena dan tidak sesuai dengan apa yang menjadi budaya perusahaan tersebut.

Menurut Cushway dan Lodge (2000:20), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

PT. AIA Finansial memiliki budaya organisasi yaitu disiplin, integritas, kerjasama dan profesional. PT. AIA Finansial berharap budaya organisasi tersebut mampu diterapkan oleh seluruh karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robins dan Coulter (2014 : 15) adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, keagresifan serta orientasi hasil. Fonomena yang terjadi di PT AIA Finansial berdasarkan indikator yang ada ialah, kurangnya keagresifan karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. karyawan cenderung tidak serius dalam menjual produk atau mencari konsumen untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. PT. AIA Finansial cabang Kartini memiliki budaya organisasi yaitu disiplin, integritas, kerjasama dan profesional. Namun ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaannya, bisa dilihat dari data absensi karyawan penasehat asuransi sebagai berikut :

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung Tahun 2018 Bulan Agustus Hingga Desember

Bulan	Jumlah Karyawan	Bagian	Jam Masuk	Kehadiran
Agustus	31	Penasehat Asuransi	08 : 00	08:10 – 08:20
September	32	Penasehat Asuransi	08 : 00	08:10 – 08:20
Oktober	32	Penasehat Asuransi	08 : 00	08:05 – 08:17
November	32	Penasehat Asuransi	08 : 00	08:05 – 08:10
Desember	28	Penasehat Asuransi	08 : 00	08:12 – 08:20

Sumber: PT.AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung, 2019

Tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa karyawan PT. AIA Finansial masih belum disiplin dalam absensi masuk kerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan. oleh sebab itu diduga bahwa produktivitas kerja karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung menurun akibat belum terlaksannya keseluruhan budaya organisasi yang ada di PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung yaitu disiplin. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Agestina (2018) yang mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. karena gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin akan memberikan reward bagi karyawan yang mampu mencapai target sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai target. budaya organisasi diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena apabila budaya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tertanam didiri karyawan dan dapat di laksanakan, maka kinerja karyawan akan baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu oleh Agestina (2018) yang mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transaksional mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan ?
2. Bagaimana Budaya Organisasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan ?
3. Bagaimana Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan bagian Penasehat Asuransi PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Pada penelitian ini tempat penelitian dilakukan di PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung yang beralamat Jalan Kartini No.52 A-B, Palapa, Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang merencanakan mulai bulan Mei 2019-Agustus 2019

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu penelitian dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Menguji pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadiak evaluasi dan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat bagi penulis

penelitian ini sebagai syarat penulis untuk menyelesaikan studi strata satu dan diharapkan mampu menambah wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan yang nantinya akan diterapkan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Institusi Informatika dan Bisnis Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya sebagai referensi dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup ilmu penelitian, tujuan, dan manfaat dilakukannya penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, tujuan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penyelesaian masalah penelitian seperti metode pengumpulan data, populasi dan sample, variable penelitian, definisi operasional variable, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah factor penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya ialah mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun, menunjukan dan mempengaruhi. Berikut pengertian Kepemimpinan menurut para ahli :

1. Fahmi (2012 : 15) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehesif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan.
2. Dwiwibawa dan Riyanto (2012 : 7) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seni untuk membuat orang lain mengikuti kehendak kita untuk meyakinkan orang lain, atau dengan kata lain adalah proses untuk mempengaruhi.
3. Sanusi dan Sutikno (2014 : 15) kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.
4. Miftah Thoha (2010: 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok

5. Rauch dan Behling (1984 : 46) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.

Dari definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengguakan wewenang untuk mengarahkan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah di tetapkan perusahaan.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

Terdapat beberapa teori kepemimpinan menurut Michael Tomy (2017 : 26) Antara lain adalah sebagai berikut :

1. Teori Sifat

teori ini penekanannya lebih pada sifat sifat umum yang dimiliki pemimpin yang dibawa sejak lahir. Menurut teori ini, hanya individu yang memiliki sifat sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Menurut Darf dalam Michael (2017 : 26) ada tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas.

2. Teori Prilaku

teori ini lebih berfokus pada tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok.

3. Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi.

Bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda, sehingga pemimpin harus menyesuaikan Gaya Kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

4. Teori Jalan-Tujuan

nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.

5. Teori Kharismatik

bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Konsep kepemimpinan kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Suwanto dan Priansa (2012 : 147) mengemukakan beberapa contoh fungsi dari kepemimpinan yaitu :

1. Menciptakan visi dan rasa komunitas
2. Membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya
3. Menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berlainan
4. Mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog
5. Membantu menggunakan pengaruh mereka

6. Memfasilitasi
7. Memberi semangat pada yang lain
8. Menompang tim
9. Bertindak sebagai model

2.1.4 Sifat Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghiselli dalam Danang Sunyoto (2015 : 36), sifat yang harus dimiliki dari seorang pemimpin adalah :

1. Kemampuan sebagai kedudukannya sebagai pengawas dan melaksanakan fungsi fungsi dasar manajemen
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan yang mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
3. Kecerdasan yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan cakup dan tepat
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
6. Inisiatif atau kemampuan bertindak dalam kegiatan menemukan inovasi yang baru

2.1.5 Gaya-Gaya Kepemimpinan

1. Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah bentuk ekstrim dari kepemimpinan transaksional di mana pemimpin memiliki kekuatan penuh (totalitarian) terhadap staf/bawahan. Staff dan anggota tim memiliki kesempatan kecil untuk menyalurkan pendapat, meskipun hal ini adalah hal yang menarik bagi

anggota tim atau organisasi. Keuntungan dari sistem ini adalah paling efisien. Keputusan dapat dibuat secara cepat serta usaha untuk menerapkan keputusan tersebut dapat dilakukan sesegera mungkin. Kerugian dari sistem ini, kebanyakan bawahan membenci sistem ini. Kepemimpinan otokratik paling baik diterapkan di dalam kondisi krisis, di mana keputusan harus dibuat secara cepat dan tanpa ada perdebatan.

2. Birokrat

Kepemimpinan birokratis mengikuti aturan secara ketat dan meyakinkan bawahannya bahwa mereka juga mengikuti aturan yang serupa. Sistem ini merupakan sistem yang cocok untuk pekerjaan yang memasukkan risiko kerja yang berbahaya (seperti bekerja dengan mesin, dengan zat beracun, dan pada ketinggian) atau di mana menyertakan sejumlah uang yang banyak. Kepemimpinan birokratis juga sangat berguna pada organisasi di mana karyawan bekerja di dalam rutinitas (Shaefer, 2005). Kelemahan dari sistem ini adalah sangat tidak efektif di dalam tim dan organisasi yang mengandalkan fleksibilitas, kreatifitas, dan inovasi

3. Demokratis

Pemimpin demokratis membuat keputusan akhir tetapi juga menyertakan anggota tim di dalam membuat keputusan akhir. Sistem ini memberdayakan kreativitas dan anggota tim sering disertakan di dalam proyek dan pengambilan keputusan. Ada banyak keuntungan kepemimpinan demokratis. Anggota tim cenderung memiliki kepuasan bekerja yang tinggi dan cenderung produktif karena mereka merasa ikut serta. Sistem ini juga membantu mengembangkan bakat karyawan. Anggota tim akan merasa seperti bagian dari sistem yang lebih besar dan berarti dan akan lebih termotivasi untuk mencapai lebih dari kepuasan finansial. Kelemahan dari sistem ini adalah akan mudah goyah pada situasi di mana kecepatan dan atau

efisiensi merupakan hal penting. Selama krisis, sebagai contoh, suatu tim dapat membuang-buang waktu untuk mengumpulkan masukan. Bahaya potensial lainnya adalah anggota tim yang tidak memiliki pengetahuan atau pengalaman akan memberikan masukan yang berharga.

2.1.6 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Sobry (2017 : 27) kepemimpinan transaksional terjadi ketika satu orang mengambil inisiatif untuk mengadakan kontak dengan orang lain dengan tujuan untuk melakukan pertukaran barang atau hal-hal yang dianggap penting. Pertukaran itu bisa bersifat ekonomis, politik, atau psikologis. Kepemimpinan ini berdasarkan pada transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan tertentu kepada bawahan jika bawahan mampu memenuhi harapan pemimpin. Di sisi lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin untuk memperoleh imbalan atau penghargaan. Menurut Suwatno dalam Lidya Rorimpandey (2013: 120) pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi karyawan dan pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika bawahan gagal mencapai tujuan. Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya Kepemimpinan Transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Yuki dalam Burns (2013 : 122) ada 3 indikator kepemimpinan transaksional yaitu sebagai berikut :

1. Imbalan Kontingen, indikator ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target

- yang harus dicapai. Dan bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuan dalam memenuhi prosedur tugas yang ditentukan.
2. Manajemen eksepsi aktif, indikator ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan proses pelaksanaan tugas terhadap bawahannya secara langsung yang bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses bekerja.
 3. Passive avoidant, pemimpin akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahan apabila terjadi kesalahan dalam proses pekerjaan. Namun apabila proses pekerjaan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi kepada bawahan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Berikut terdapat definisi-definisi budaya organisasi menurut para ahli sebagai berikut :

1. Luthans (2011:137) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.
2. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010 : 256) Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.
3. Suwanto dan Koesharto (2010 : 144) mengemukakan bahwa Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan

dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (beliefs), dan nilai-nilai yang sama.

4. Robbins dan Coulter (2014 : 51) Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.
5. Davis dalam Moeljono (2014 : 193), Budaya Organisasi adalah sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu perusahaan, serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku. Setiap perusahaan memiliki makna sendiri-sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, meliputi: identitas, ideologi, etos, budaya, pola, eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi, tujuan, *spirit*, sumber informasi, gaya, visi, dan cara.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah system, nilai-nilai, aturan atau tata cara yang telah dibuat oleh perusahaan sebagai acuan atau panduan untuk karyawan dalam berperilaku dan mengerjakan pekerjaannya.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2010 : 256) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Organisasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasika berdasar tim, buaknnya berdasar individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Sejauhan mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Suwarto dan Koeshartono (2010), yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem social, budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap seta perilaku para karyawan.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi yang kuat menjadi mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Seperti yang di kemukakan oleh Robbins dan Coulter (2014 : 59) melalui beberapa indikator seperti:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dalam pekerjaannya dan bertanggung jawab atas resiko apa yang akan diambil.
2. Perhatian terhadap hal yang detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang terinci/detail.
3. Keagresifan, seberapa jauh karyawan agresif dan dapat bersaing dan diandalkan dalam pekerjaannya.
4. Orientasi hasil, yaitu seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil dan kerjasama satu sama lainnya.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Berikut adalah pengertian produktivitas kerja menurut para ahli yaitu :

1. Sunyoto Danang (2012 : 203) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.
2. Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011 : 198) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.
3. Wibowo (2015 : 93) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan cara memperbaiki rasio produktivitas, dengan cara

menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Belcher,1987 :3)

2.3.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran merupakan bagian dari integral proses manajemen produktivitas. Status produktivitas sebagai isu strategis bagi organisasi menganjurkan bahwa monitoring merupakan hal yang penting. Menurut Wibowo (2015 : 110) terdapat 4 pengukuran produktivitas :

1. Membangun kepedulian
Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.
2. Mengukur masalah dan peluang
Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurut hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.
3. Mengusahakan mekanisme umpan balik
Tanpa umpan balik, organisasi atau perusahaan tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan umpan balik pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.
4. Memfasilitasi integrasi
Pengukuran produktivitas juga harus diintegrasikan ke dalam sistem penganggaran dan perencanaan organisasi

2.3.3 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin. Maka produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai faktor sebagai berikut menurut Danang (2015 : 37) :

1. Kemampuan

Yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang didapat, atau keterampilan yang dimilikinya.

2. Situasi dan keadaan lingkungan

Faktor ini biasanya menyangkut fasilitas atau keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.

3. Motivasi

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Dimana motivasi adalah unsur pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu.

4. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan dapat menyebabkan Produktivitas Kerja karyawan menurun.

5. Tingkat pendidikan

Latar belakang pendidikan dan pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi Produktivitas Kerja, dimana hal ini merupakan suatu investasi di bidang sumber daya manusia. Dan tingkat pendidikan harus selalu ditingkatkan, baik melalui jalur pendidikan formal atau informal

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Wibowo (2016 : 100) indikator Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja, adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan

2. Kualitas kerja, standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk atau jasa yang dihasilkan karyawan yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini :

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

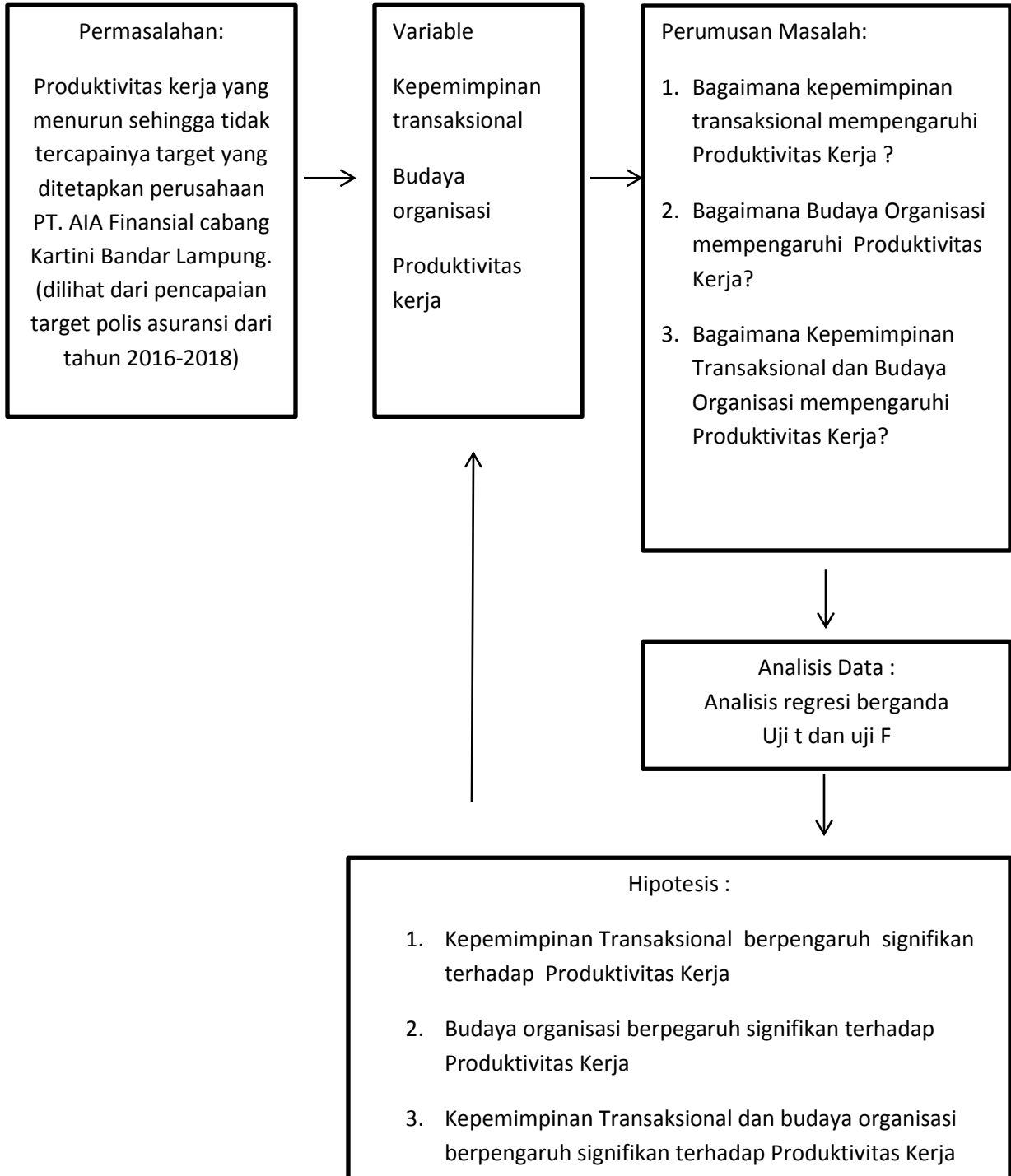
No	Penulis (tahun)	Judul	Variable	Hasil
1	Agestina (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Outbound Call Di PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung	Variable Bebas : Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Variable Terikat : Produktivitas Kerja Karyawan	Kepemimpinan Transaksional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2	Dimas (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjungpinang	Variabel Bebas: kepemimpinan dan motivasi Variable Terikat: produktivitas	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Putu	Pengaruh Gaya	Variabel bebas :	kepemimpinan

	(2017)	Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mertha Buana Motor Singaraja	kepemimpinan transaksional, disiplin dan kompetensi Variabel Terikat : produktivitas	transaksional, disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4	Hosea (2017)	Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sari Makmur Tunggal Mandiri Gresik	Variable bebas : Gaya kepemimpinan transaksional dan etos kerja Variable terikat : Produktivitas kerja	Gaya kepemimpinan transaksional dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.
5	Wawan (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis	Variabel bebas : Budaya organisasi Cariabel terikat : Produktivitas kerja	Budaya organsisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah jenis penelitian yang menggunakan jenis metode asosiatif, pengambilan data dan peyebaran kuesioner teknik pengambilan sample dengan teknik *sampling purposive*, serta waktu dan tempat penelitian di PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut disajikan kerangka pikir yang dapat dilihat pada gambar



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Sugiyono (2015 : 64)

Oleh karena itu, berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha = Ada pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung.

Ho = Tidak ada pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada dasarnya penelitian dibagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012:7) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sebab akibat antara satu variable independen dengan variable dependen. Peneliti aka menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif karena dirasa tepat untuk mengetahuinya hubungan dan pengaruh antara dua variable.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti meliputi:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner mengenai variabel kepemimpinan transaksional, Budaya Organisasi dan produktivitas kerja Karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu serta media cetak tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan penelitian ini dan berkaitan dengan masalah penelitian di PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:19) metode pengumpulan data adalah pengujian data yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang dipergunakan menggunakan 2 metode yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.3.2 Penelitian Lapangan

Pada penelitian ini, metode yang dilakukan adalah metode survei melalui kuesioner, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban.

Tabel 3.1

Skala Likert

1	SS	Sangat setuju	Skor 5
2	S	Setuju	Skor 4
3	N	Normal	Skor 3
4	TS	Tidak Setuju	Skor 2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Selain melalui kuesioner, metode lain yang dilakukan adalah metode wawancara dengan percakapan antara peneliti dan karyawan yang ada di perusahaan PT. AIA Finansial cabang Kartini dengan menggunakan pedoman sejumlah pertanyaan untuk memperoleh data untuk menunjang penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:19) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung yaitu sebanyak 37 karyawan.

Table 3.2
Data Karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini
Bandar Lampung Tahun 2019

Bagian	Jumlah Karyawan
Direktur	1
Manajer	4
Penasehat Asuransi	32
Jumlah	37

Sumber: PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung, 2019

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:19) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah populasi atau subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik jenuh Sugiyono (2017:108). Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif Sugiyono (2017:85). Dengan demikian sampel dalam penentuan sampel ini 32 orang yang merupakan karyawan bagian *Financial Consultant* PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung

3.5 Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati. Pada penelitian ini, dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Kompetensi (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
Kepemimpinan transaksional (X ₁)	Sobry (2017 : 27) kepemimpinan transaksional terjadi ketika satu orang mengambil inisiatif untuk mengadakan kontak dengan orang lain dengan tujuan untuk melakukan pertukaran barang atau hal-hal yang dianggap penting. Pertukaran itu bisa bersifat ekonomis, politik, atau psikologis	1. Imbalan Kontingen 2. Manajemen eksepsi aktif 3. Manajemen eksepsi pasif	<i>Likert</i>
Budaya Organisasi (X ₂)	Robbins dan Coulter (2014:51) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi	1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian terhadap hal yang detail. 3. Keagresifan 4. Orientasi hasil	<i>Likert</i>
Produktivitas kerja (Y)	Wibowo (2016, p. 93) Perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan sebagai tolak ukur kerja karyawan jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber daya yang digunakan selama produktivitas berlangsung.	1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja. 3. Ketepatan waktu.	<i>Likert</i>

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini penelitian mengukur variabel X_1 yaitu Kompetensi, variabel X_2 yaitu Budaya Organisasi dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

3.7.1 Uji Validitas

Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dengan cara menyebarkan kuesioner pendahuluan sebelum dilakukan uji sebenarnya. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Adapun rumus uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$$(\sum X)^2 = \text{Kuadrat jumlah skor X}$$

$$(\sum Y)^2 = \text{Kuadrat jumlah skor Y}$$

Prosedur pegujian :

1. Apabila $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka instrument valid
Apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka instrument tidak valid
2. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid
Apabila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrument tidak valid
3. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS 20

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument menurut Sugiyono (2010 : 38) dapat dilakukan secara eksternal dan internal. secara eksternal, pengujian dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik-teknik tertentu. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya r Alpha indeks korelasi :

Tabel 3.4

Inter Prestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,790	Tinggi
0,400 – 0,590	Sedang
0,200 – 0,390	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2017 : 184)

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka jawaban dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,70 maka jawaban dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis kolerasi ataupun regresi linier. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

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

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan (korelasi) yang bersifat kuat antar variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi. Jika terdapat korelasi yang kuat, berarti dalam persamaan tersebut telah terjadi masalah multikolinearitas. Hal ini dapat terlihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Persamaan regresi yang bebas multikolinearitas memiliki nilai VIF di bawah angka 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Bila nilai VIF di atas angka 10 dan nilai toleransi di bawah angka 0,10 maka terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah residual dalam persamaan terdistribusi secara normal. Identifikasi distribusi normal dari data dapat dilakukan dengan melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Residual akan terdistribusi secara normal apabila signifikansi nilai Kolmogorov-Smirnov bernilai di atas batas kritis kepercayaan.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu gaya Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) tujuannya yaitu untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Budaya Organisasi

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan uji F dan Uji t. Dalam penelitian ini hanya menggunakan Uji F dengan menggunakan program SPSS 20.0.

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Kompetensi (X_1), tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung.

H_a = Kompetensi (X_1), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung.

Dengan Kriteria :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Budaya Organisasi (X_2), tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung.

H_a : Budaya Organisasi (X_2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung.

Dengan Kriteria :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3.10.2 Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara kepemimpinan transaksional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Produktifitas Kerja (Y).

H_0 : Kepemimpinan transaksional dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung.

Ha : Kepemimpinan transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden antara lain usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden di PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung dapat dilihat dari karakteristik antara lain usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir yang dimiliki responden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25 Tahun	14	43,3 %
25 – 35 Tahun	10	31,3 %
>35 Tahun	8	25,0 %
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20 – 25 Tahun, artinya karyawan PT. AIA Finansial

cabang Kartini Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20 – 25 Tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 43,3

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	11	34,4 %
Perempuan	21	65,6 %
Jumlah	32	100 %

Sumber : data diolah tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Perempuan, artinya karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan perempuan, yaitu sebanyak 21 orang atau 65,6%

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA / Sederajat	7	21,9 %
Strata 1 (S1)	20	62, 5 %
Lainnya	5	15,6 %
Jumlah	32	100 %

Sumber : data diolah tahun 2019

Dari hasil tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Strata 1, artinya karyawan PT. AIA Finansial

cabang Kartini Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang pendidikannya Strata 1, yaitu sebanyak 20 orang atau 62,5 %.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Trasaksional (X1)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin memberikan dan menjelaskan pedoman kerja untuk melakukan pekerjaan	21	65,6	10	31,3	1	3,1	0	0,0	0	0,0
2	Pemimpin memberikan imbalan jika mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	10	31,3	18	56,3	3	9,4	1	3,1	0	0,0
3	Pemimpin melakukan pengawasan secara langsung agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	18	56,3	14	43,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4	Pemimpin selalu memantau kesalahan yang karyawan lakukan dalam bekerja	28	87,5	4	12,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5	Pemimpin memberikan	26	81,3	5	15,6	1	3,1	0	0,0	0	0,0

	sanksi teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam proses bekerja										
6	Pemimpin akan memberikan surat peringatan untuk karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang sama	12	37,5	18	56,3	2	6,3	0	0,0	0	0,0

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden. Dari pernyataan ke 4 mengenai Secara umum, bekerja ditempat kerja saya sekarang ini memiliki jaminan keamanan kerja mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 28 orang dengan persentase 49,1%, sedangkan pernyataan 8 mengenai Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak maksimal mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 17.5%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kompensasi (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan didorong untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	7	21,9	17	53,1	8	25,0	0	0,0	0	0,0,
2	Karyawan siap mengambil resiko dalam melakukan	10	31,3	7	21,9	15	46,9	0	0,0	0	0,0

	pekerjaan										
3	Karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan dengan terinci atau detail	10	31,1	8	25,0	14	43,8	0	0,0	0	0,0
4	Karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	8	25,0	16	50,0	8	25,0	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan dituntut bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan	4	12,5	15	46,9	13	40,6	0	0,0	0	0,0
6	Karyawan disiplin waktu agar pekerjaan senantiasa terselesaikan dengan baik	7	21,9	10	31,3	15	46,9	0	0,0	0	0,0
7	Karyawan terus mengembangkan diri untuk dapat bersaing dan mendapatkan hasil yang maksimal	5	15,5	11	34,4	15	46,9	1	3,1	0	0,0
8	Karyawan meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik	10	31,3	9	28,1	13	40,6	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden. Dari pernyataan ke 2 mengenai Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 30 orang dengan persentase 52,6%, sedangkan

pernyataan 3 mengenai Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 17,5%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan berusaha untuk mencapai target yang telah menetapkan perusahaan	15	46,9	13	40,6	4	12,5	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan penyusunan laporan akhir bulan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan	16	50,5	13	40,6	3	9,4	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	5	15,6	14	43,8	12	37,5	1	3,1	0	0,0
4	Karyawan memaksimalkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya	10	31,3	15	46,9	7	21,9	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9	28,1	15	46,9	8	25,0	0	0,0	0	0,0

6	Ketepatan waktu dalam factor penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	8	25,0	9	28,1	15	46,9	0	0,0	0	0,0
---	---	---	------	---	------	----	------	---	-----	---	-----

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden. Dari pernyataan ke 12 mengenai Kreativitas yang tinggi apat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 38 orang dengan persentase 66,7%, sedangkan pernyataan 7 Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 17,5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

Apabila $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka instrument valid

Apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka instrument tidak valid

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
P3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
P4	0,008	0,05	Sig < Alpha	Valid
P5	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan transaksional pada PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung sebanyak 6 pertanyaan diperoleh hasil yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepemimpinan Transaksional (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
P5	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
P6	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid

P7	0,044	0,05	Sig < Alpha	Valid
P8	0,014	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi pada PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung sebanyak 8 pertanyaan diperoleh hasil yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
P2	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
P3	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
P5	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
P6	0,008	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas Kerja pada PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung sebanyak 6 pertanyaan diperoleh hasil yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid

4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas

Setelah uji validitas maka penguji akan melakukan uji reliabilitas terhadap masing masing instrument variabel X1, variabel X2, dan instrument variabel Y

menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20.0. hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koofisien R	Interprestasi
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Cukup tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012 : 87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabelitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Koefisien r	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional	0,615	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi	0,625	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja	0,507	0,4000 – 0,5999	Sedang

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa hasil reliabelitas dengan nilai tinggi adalah Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0,615 dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,625 sedangkan hasil reliable dengan nilai Sedang adalah Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,507.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas Sampel

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang digunakan sudah residual berdistribusi normal atau tidak, hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Kreteria pengambilan keputusan :

Jika nilai sig > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal

Jika nilai sig < 0,05 maka data penelitian berdistribusi tidak normal

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Transaksional(X1)	0,212	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,587	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja(Y)	0,697	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 One-sample Kolmogrov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,212 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisa (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,587 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,697 > 0,05$ maka data berasal dari penelitian berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai (sig) > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai (sig) < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,101	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,704	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah tahun 2019

1. Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,101 > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,704 > dari 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.

Kriteria pengujian :

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen
Ha : terdapat hubungan antar variabel independen
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Transaksional	1,049	10	VIF ≤ 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi	1,049	10	VIF ≤ 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Kepemimpinan Transaksional (X_1) = 1,049 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X_2) = 1,049. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = motivasi intrinsik

X_2 = budaya organisasi

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

No	Model	B	Std.Error	Beta	Sig
1	Konstanta	3,854	5,524		0,491

2	Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,450	0,188	0,372	0,023
3	Budaya Organisasi (X2)	0,268	0,111	0,372	0,023

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat dari konstanta $a = 3,854$ koefisien $b_1 = 0,450$ dan koefisien $b_2 = 0,268$ sehingga persamaan regresinya :

$$Y = 3,854 + 0,450X_1 + 0,268X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a sebesar 3.854 menyatakan bahwa Produktivitas Kerja PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung sebesar 3.854 apabila Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi bernilai= 0.
2. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,450$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kepemimpinan Transaksional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung sebesar 0,450.
3. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,268$ menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung sebesar 0,268.

Table 4.16
Hasil Uji Koefisen Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,580	0,337

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan table 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,580 artinya tingkat hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square (R²) sebesar 0,337 artinya Bahwa Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,580 atau 58%. Sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil 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 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,023	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)
Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas	0,023	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Kerja (Y)				(Ho Ditolak)
-----------	--	--	--	--------------

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₀: Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung

H_a: Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

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

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Kepemimpinan Transaksional (X1) diperoleh nilai sig (0,023) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H₀: Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. AIA Finansil cabang Kartini Bandar Lampung.

H_a : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan Kepemimpinan Transaksional (X_2) diperoleh nilai sig (0,023) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji f

Uji f merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah Antara Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

H_0 : Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

H_a : Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Dengan Kriteria :

Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka h_0 ditolak

Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka h_0 diterima

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	F Hitung	F Tabel	Kondisi	Keterangan
1	7.363	3,32	$7,363 > 3,32$	Ho ditolak dan ha diterima

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7.363 > 3.32$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah Kepemimpinan transaksional Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas sig yaitu $0,023 < 0,05$, hasil ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional akan membuat karyawan bekerja secara tepat waktu dalam mengerjakan kewajibannya dan akan memacu diri untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, karna pemimpin akan secara langsung mengontrol karyawan dan memberikan reward untuk karyawan yang mencapai target

perusahaan. Agestina Medhasari (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian apabila kepemimpinan transaksional di terapkan diperusahaan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas $sig\ 0,023 < 0,05$, hasil ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Karna nilai-nilai yang terdapat di dalam budaya organisasi perusahaan merupakan dasar karyawan dalam berperilaku dan melakukan pekerjaannya, seperti harus selalu profesional dalam pekerjaan dan selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Agestina Medhasari (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin diterapkannya budaya organisasi diperusahaan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Wawan Risnawan (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian apabila nilai-nilai yang ada dibudaya organisasi tersebut diterapkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini

Bandar Lampung. Hal ini terbukti dari uji f yang signifikan $f_{hitung} 7,363 > f_{tabel} 3,32$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien determinasi R square sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi sebesar 33,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor yaitu pengaruh kepemimpinan transaksional (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung :

1. Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung
3. Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan, yaitu :

5.2.1 Saran untuk karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebaiknya pemimpin mengawasi secara langsung pekerjaan karyawan agar pekerjaan sesuai dengan standard dan prosedur kerja yang ada di PT. AIA Finansial cabang Kartini Bandar Lampung. Memberikan teguran bagi karyawan yang melanggar agar produktivitas kerja karyawan akan lebih baik kedepannya untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agestina. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Outbound Call Di Pt. Infomedia Solusi Humanika Bandung”. *Jurnal Universitas Telkom vol.5 No.1*
- Belcher, Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja edisi ke-11*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Depok
- Burns dan Yukl, (2013). *Inovasi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia, Jakarta
- Cushway, Barry, dkk., (2000). *Perilaku & Desain Organisasi*, terjemahan, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Danang, Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit Center of Academic Publishing Service (CAPS), Yogyakarta
- Eng, Handy, dkk. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Dan Kebijakan Perusahaan Tentang Upah Pekerja Terhadap Produktivitas Kerja”. *Jurnal STIE IBMT Surabaya vol.15 No. 2*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Michael, Tomy. (2017). *Sumber Daya Manusia di Era Masyarakat Ekonomi Asean*. Penerbit CV. R.A De.Rozarie, Surabaya
- Robbins, Coutler. (2014). *Manajemen jilid 1*. Edisi 10. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sobry. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit Holistica, Jakarta
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung

Rachamtullah, Reza. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Soekarno Hatta Bandung”

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja edisi ke-11*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Depok



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Bandar Lampung. Lampung 35142

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Karyawan

PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk Program Studi Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan judul penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung”**. Dalam hal ini pekenankan saya memperkenalkan identitas diri sebagai penulis dalam penelitian ini:

Nama : Tiara Rianza Anjani
Npm : 1512110081
Perguruan Tinggi : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi
E-mail : tiararianzaa@gmail.com
Pembimbing : Muprihan Thaib, S.Sos., M.M.

Berdasarkan pernyataan dalam kuesioner ini semata-mata untuk memperoleh data-data syarat dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr, agar mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan dan pengalaman selama bekerja pada PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung. Atas perhatian dan kerjasama yang baik dalam memberikan informasi dari Bapak/Ibu Sdr/i, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya

Tiara Rianza Anjani

1512110081

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden : *Boleh di isi/tidak
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia :
4. Bagian : Direktur
 Manajer
 Penasehat Asuransi
5. Tingkat Pendidikan : SMA
 Strata 1
 Lainnya

B. TATA CARA PENGISIAN KUISIONER

Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang anda miliki.

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan dibawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIA Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung

1. Kepemimpinan Transaksional (X₁)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Imbalan Kontingen						
1	Pemimpin memberikan dan menjelaskan pedoman kerja untuk melakukan pekerjaan.					
2	Pemimpin memberikan imbalan jika mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
Manajemen Eksepsi						
3	Pemimpin melakukan pengawasan secara langsung agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
4	Pemimpin selalu memantau kesalan yang karyawan lakukan dalam bekerja					
Passive Avoidant						
5	Pemimpin memberikan sanksi teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam proses bekerja					
6	Pemimpin akan memberikan surat peringatan untuk karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang sama					

2. Budaya Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Inovasi Dan Pengambilan Resiko						
1	Karyawan didorong untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Karyawan siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan					
Perhatian Terhadap Hal Yang Detail						
3	Karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan dengan terinci atau detail					
4	Karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
Keagresifan						
5	Karyawan dituntut bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaanya					
6	Karyawan disiplin waktu agar pekerjaan senantiasa terselesaikan dengan baik					
Orientasi Hasil						
7	Karyawan terus megembangkan diri untuk dapat bersaing dan mendapatkan hasil yang maksimal					
8	Karyawan meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik					

3. Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Kuantitas Kerja						
1	Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan penyusunan laporan akhir bulan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan					
Kualitas Kerja						
3	Karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan memaksimalkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
Ketepatan waktu						
5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu					
6	Ketepatan waktu adalah faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan					

Saya selaku peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan saudara yang telah bersedia mengisi instrument penelitian ini. Jika ada kesalahan penulisan kata saya mohon maaf.

Hormat Saya,

Tiara Rianza Anjani

Lampiran Hasil Kuisisioner

Kepemimpinan TRansaksional

no	p1	p2	p3	p4	p5	p6	jumlah
1	5	4	5	5	5	4	28
2	4	5	5	5	5	4	28
3	5	3	4	5	5	4	26
4	4	3	4	5	5	3	24
5	4	3	4	5	4	4	24
6	3	5	5	5	5	5	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	5	5	5	5	29
9	5	5	4	5	5	4	28
10	5	4	5	5	4	4	27
11	5	5	4	4	5	4	27
12	5	4	5	5	5	5	29
13	4	4	4	5	5	5	27
14	4	5	4	5	5	5	28
15	4	2	4	4	5	4	23
16	4	4	5	5	5	4	27
17	4	4	4	5	5	4	26
18	5	4	5	5	5	5	29
19	5	4	5	5	5	4	28
20	5	4	4	5	5	4	27
21	4	4	5	4	3	3	23
22	4	4	4	5	4	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	4	5	5	5	5	29
25	5	4	5	5	4	4	27
26	5	5	4	5	5	4	28
27	5	4	4	5	5	4	27
28	5	4	5	5	5	4	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	4	5	5	5	5	29
31	5	4	4	4	4	4	25
32	5	5	5	5	5	5	30

Budaya Organisasi

no	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	jumlah
1	3	3	3	4	5	4	3	5	30
2	4	5	5	4	5	3	2	4	32
3	4	3	3	3	4	3	4	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	4	4	4	3	3	3	3	28
6	4	5	5	5	3	3	5	3	33
7	3	3	4	5	3	3	3	3	27
8	4	3	3	4	4	3	5	5	31
9	3	4	4	4	3	4	4	4	30
10	5	3	3	3	4	4	5	5	32
11	3	5	5	3	4	5	3	3	31
12	4	3	3	4	4	3	4	5	30
13	3	3	3	4	3	4	3	3	26
14	4	3	3	3	3	3	3	3	25
15	4	3	3	4	3	3	3	4	27
16	4	5	5	3	3	3	4	3	30
17	5	3	3	3	3	3	5	5	30
18	3	3	3	3	3	5	3	4	27
19	5	3	3	4	4	4	4	3	30
20	4	5	5	4	3	4	4	5	34
21	4	4	4	4	4	5	4	4	33
22	5	5	5	4	4	5	3	3	34
23	4	5	5	5	4	4	3	4	34
24	4	3	3	4	4	4	3	5	30
25	4	4	4	4	4	3	3	3	29
26	5	3	3	4	4	3	4	5	31
27	3	4	4	5	4	4	3	3	30
28	5	4	4	5	5	5	5	4	37
29	4	5	5	5	4	5	4	5	37
30	5	4	4	5	4	4	4	5	35
31	4	5	5	5	5	5	3	4	36
32	4	5	5	4	3	3	4	4	32

Produktivitas

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	5	4	4	4	3	25
2	5	5	3	4	4	3	24
3	3	3	3	3	3	5	20
4	5	5	3	3	3	3	22
5	3	5	3	4	4	3	22
6	5	5	4	5	3	4	26
7	5	5	5	5	4	5	29
8	5	5	3	5	3	4	25
9	5	5	3	4	4	4	25
10	5	5	4	5	3	4	26
11	4	4	3	4	4	5	24
12	4	4	4	5	5	3	25
13	5	5	4	4	4	4	26
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	3	3	3	21
16	5	5	3	3	5	5	26
17	4	4	2	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	3	23
19	4	4	3	5	5	5	26
20	5	5	4	3	3	3	23
21	3	3	3	5	5	5	24
22	4	4	4	4	4	3	23
23	5	5	4	5	5	5	29
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	3	5	3	23
26	4	4	5	5	5	3	26
27	5	5	4	4	4	3	25
28	5	5	3	4	4	3	24
29	5	5	5	4	4	4	27
30	4	4	5	4	4	3	24
31	4	4	5	5	5	5	28
32	4	4	4	4	5	4	25

Lampiran Karakteristik Responden

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	14	43.8	43.8	43.8
25-35	10	31.3	31.3	75.0
>35	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

JENISKELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	11	34.4	34.4	34.4
Perempuan	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	7	21.9	21.9	21.9
Strata 1	20	62.5	62.5	84.4
Lainnya	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran hasil frekuensi variabel kepemimpinan transaksional (X₁)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1
Valid 4	10	31.3	31.3	34.4
Valid 5	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
Valid 3	3	9.4	9.4	12.5
Valid 4	18	56.3	56.3	68.8
Valid 5	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	43.8	43.8	43.8
Valid 5	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	4	12.5	12.5	12.5
Valid 5	28	87.5	87.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.1	3.1	3.1

4	5	15.6	15.6	18.8
5	26	81.3	81.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	6.3	6.3	6.3
4	18	56.3	56.3	62.5
5	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Hasil frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	25.0	25.0	25.0
4	17	53.1	53.1	78.1
5	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	46.9	46.9	46.9
4	7	21.9	21.9	68.8
5	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	43.8	43.8	43.8
4	8	25.0	25.0	68.8
5	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	25.0	25.0	25.0
Valid 4	16	50.0	50.0	75.0
Valid 5	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	40.6	40.6	40.6
Valid 4	15	46.9	46.9	87.5
Valid 5	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	46.9	46.9	46.9
Valid 4	10	31.3	31.3	78.1
Valid 5	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.1	3.1	3.1
Valid 3	15	46.9	46.9	50.0
Valid 4	11	34.4	34.4	84.4
Valid 5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	40.6	40.6	40.6
4	9	28.1	28.1	68.8
5	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Hasil Frekuensi Responden Produktivitas Kerja (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	12.5	12.5	12.5
4	13	40.6	40.6	53.1
5	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	9.4	9.4	9.4
4	13	40.6	40.6	50.0
5	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.1	3.1	3.1
3	12	37.5	37.5	40.6
4	14	43.8	43.8	84.4

5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	21.9	21.9	21.9
4	15	46.9	46.9	68.8
5	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	25.0	25.0	25.0
4	15	46.9	46.9	71.9
5	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	46.9	46.9	46.9
4	9	28.1	28.1	75.0
5	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS X1

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.151	.202	.087	.163	.172	.494**
	Sig. (2-tailed)		.409	.267	.637	.372	.346	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.151	1	.282	.216	.190	.409*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.409		.118	.236	.297	.020	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.202	.282	1	.238	-.008	.365*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.267	.118		.189	.965	.040	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.087	.216	.238	1	.416*	.365*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.637	.236	.189		.018	.040	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson Correlation	.163	.190	-.008	.416*	1	.465**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.372	.297	.965	.018		.007	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
P6	Pearson Correlation	.172	.409*	.365*	.365*	.465**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.346	.020	.040	.040	.007		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
JUMLAH	Pearson Correlation	.494**	.687**	.563**	.547**	.572**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.001	.001	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS X2

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	JUMLAH
--	----	----	----	----	----	----	----	----	--------

P1	Pearson Correlation	1	.044	-.007	.065	.253	-.014	.505**	.320	.484**
	Sig. (2-tailed)		.810	.971	.725	.163	.937	.003	.074	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.044	1	.980**	.356*	.139	.307	-.086	-.148	.652**
	Sig. (2-tailed)	.810		.000	.046	.449	.088	.639	.419	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	-.007	.980**	1	.413*	.102	.277	-.117	-.189	.621**
	Sig. (2-tailed)	.971	.000		.019	.580	.125	.524	.299	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.065	.356*	.413*	1	.329	.224	.000	.105	.581**
	Sig. (2-tailed)	.725	.046	.019		.066	.219	1.000	.568	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson Correlation	.253	.139	.102	.329	1	.397*	-.082	.284	.542**
	Sig. (2-tailed)	.163	.449	.580	.066		.025	.656	.115	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P6	Pearson Correlation	-.014	.307	.277	.224	.397*	1	-.051	.106	.537**
	Sig. (2-tailed)	.937	.088	.125	.219	.025		.783	.565	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P7	Pearson Correlation	.505**	-.086	-.117	.000	-.082	-.051	1	.374*	.358*
	Sig. (2-tailed)	.003	.639	.524	1.000	.656	.783		.035	.044
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P8	Pearson Correlation	.320	-.148	-.189	.105	.284	.106	.374*	1	.431*
	Sig. (2-tailed)	.074	.419	.299	.568	.115	.565	.035		.014
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
JUMLAH	Pearson Correlation	.484**	.652**	.621**	.581**	.542**	.537**	.358*	.431*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.001	.002	.044	.014	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.867**	.185	.123	-.146	-.033	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000	.312	.501	.426	.858	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.867**	1	.104	.118	-.158	-.126	.509**

	Sig. (2-tailed)	.000		.571	.521	.389	.493	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.185	.104	1	.276	.185	-.099	.513**
	Sig. (2-tailed)	.312	.571		.127	.310	.590	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.123	.118	.276	1	.351*	.351*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.501	.521	.127		.049	.049	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson Correlation	-.146	-.158	.185	.351*	1	.273	.485**
	Sig. (2-tailed)	.426	.389	.310	.049		.130	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32
P6	Pearson Correlation	-.033	-.126	-.099	.351*	.273	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	.858	.493	.590	.049	.130		.008
	N	32	32	32	32	32	32	32
JUMLAH	Pearson Correlation	.575**	.509**	.513**	.695**	.485**	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.000	.005	.008	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.31	30.69	24.38
	Std. Deviation	1.975	3.326	2.393
	Absolute	.187	.137	.125
Most Extreme Differences	Positive	.087	.113	.124
	Negative	-.187	-.137	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059	.774	.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212	.587	.697

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

X1

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	83.771	7	11.967	3.064	.019
Between Groups	Linearity	36.311	1	36.311	9.298	.006
Y * X1	Deviation from Linearity	47.461	6	7.910	2.025	.101
Within Groups		93.729	24	3.905		
Total		177.500	31			

X2

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups (Combined)	82.750	13	6.365	1.209	.347

	Linearity	36.422	1	36.422	6.919	.017
	Deviation from Linearity	46.328	12	3.861	.733	.704
	Within Groups	94.750	18	5.264		
	Total	177.500	31			

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.854	5.524		.698	.491		
	X1	.450	.188	.372	2.399	.023	.953	1.049
	X2	.268	.111	.372	2.404	.023	.953	1.049

a. Dependent Variable: Y

HASIL ANALISIS DATA

HASIL Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	3.854	5.524		.698	.491
1	X1	.450	.188	.372	2.399	.023
	X2	.268	.111	.372	2.404	.023

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI KOEFISIEN REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	.291	2.015

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil Uji t Kepemimpinan Transaksional (X_1) Dan Budaya Organisasi (X_2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.854	5.524		.698	.491
	X1	.450	.188	.372	2.399	.023
	X2	.268	.111	.372	2.404	.023

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.776	2	29.888	7.363	.003 ^b
	Residual	117.724	29	4.059		
	Total	177.500	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

HASIL UJI RELIABELITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	6

UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	8

HASIL UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.507	6