

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai guru berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	44
Perempuan	13
Jumlah	57

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang jumlah laki-laki memiliki jumlah 44 orang.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai guru berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
20 – 25 Tahun	28
26 - 30 Tahun	23
31 – 35 Tahun	4
>36	2
Jumlah	57

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur karyawanyang paling dominan adalah responden dengan umur 20 – 25 tahunsebanyak 28 orang

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frequency
SMA	49
D3	5
S1	3
Total	57

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa penddikan karyawan yang paling dominan adalah SMA sebanyak 49 orang

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja yang disebarkan kepada 57 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinam memiliki wewenang terhadap setiap keputusan yang dibuat	10	17.5	25	43.9	18	31.6	4	7.0	0	0
2	Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan	9	15.8	23	40.4	23	40.4	2	3.5	0	0

	saran										
3	Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan	6	10.5	24	43.1	21	36.8	6	10.5	0	0
4	Karyawan bebas dalam mengemukakan pendapat	4	7.0	24	42.1	24	42.1	5	8.8	0	0
5	Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	6	10.5	23	40.4	21	36.8	7	12.3	0	0
6	Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	12	21.1	18	31.6	19	33.3	8	14.0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Gaya Kepemimpinan adalah pernyataan 6 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (21.1). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (7.0%).

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bekerja atas dasar upah yang diberikan	8	14.0	22	38.6	22	38.6	5	8.8	0	0
2	Upah yang diberikan mamou untuk mencukupi kebutuhan	10	17.5	24	42.1	21	36.8	2	3.5	0	0

3	Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya	6	10.5	26	45.6	20	35.1	6	8.8	0	0
4	Lingkungan kerja memberikan dampak baik pada karyawan	5	8.8	25	43,9	22	38.6	5	8.8	0	0
5	Karyawan bekerja atas dorongan keluarga	8	14.0	22	38.6	20	35.1	7	12.3	0	0
6	Karyawan ingin bekerja atas dasar kebahagiaan keluarga	10	17.5	17	29.8	23	40.4	7	12.3	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Motivasi Kerja adalah pernyataan 6 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (17.5%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (8.8%).

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	karyawan memiliki Tingkat ketidakhadiran yang tinggi	7	12.3	40	70.2	10	17.5	0	0.0	0	0
2	Ketidakhadiran yang dilakukan karyawan didominasi tanpa keterangan	11	19.3	29	50.9	12	21.1	5	8.8	0	0

3	Karyawan kurang mengerti tentang pekerjaan yang dilakukan sehingga tingkat produksi menjadi rendah	7	12.3	30	52.6	13	22.8	7	12.3	0	0
4	Kurangnya fasilitas menimbulkan produktivitas karyawan menjadi rendah	9	15.8	29	50.9	13	22.8	6	10.5	0	0
5	Hasil pekerjaan yang dihasilkan memiliki kualitas yang kurang baik	15	26.3	27	47.4	13	22.9	2	3.5	0	0
6	kualitas hasil produksi disebabkan oleh kemampuan setiap karyawan	17	29.8	19	33.3	14	24.6	7	12.3	0	0
7	Pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki tingkat kesalahan yang tinggi	15	26.3	25	43.9	15	26.3	2	3.5	0	0
8	Kesalahan disebabkan oleh kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan	17	29.8	23	40.4	15	26.3	2	3.5	0	0
9	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lama	17	29.8	24	42.1	14	24.6	2	3.5	0	0
10	Lambatnya pekerjaan yang dilakukan disebabkan oleh tingkat	8	14.9	31	54.4	13	22.8	5	8.8	0	0

	kemampuan yang rendah									
--	-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Produktivitas Kerja adalah pernyataan 6 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden (29.8%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 3 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (12.3%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada responden. 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. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,874	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,455	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,889	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai

Gaya KepemimpinanS. Dimana nilai r_{hitung} tertinggi pada butir 4 sebesar 0,889 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terendah pada butir 2 sebesar 0,450. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,791	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,535	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,788	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,982	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,783	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Dimana nilai r_{hitung} tertinggi pada butir 4 sebesar 0,982 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terendah pada butir 2 sebesar 0,535. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,734	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,442	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,633	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,784	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,714	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,529	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 8	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.266). Dimana nilai r_{hitung} tertinggi pada butir 5 sebesar 0,784 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terendah pada butir 10 sebesar 0,585. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005, p.110)

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

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0.787	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja	0.820	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0.829	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0.787 untuk Gaya Kepemimpinan (X1) dengan tingkat reliable sangat 0.820 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat sangat tinggi, dan 0.829 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $Sig < 0,025$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0,025$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,039	0,025	Sig > 0,025	Normal
Motivasi Kerja	0.069	0,025	Sig > 0,025	Normal
Produktivitas Kerja	0.162	0,025	Sig > 0,025	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0.039 > 0,025$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0.069 > 0,025$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0.162 > 0,025$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Hipotesis :

Ho : Varians populasi adalah homogen

Ha : Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

**Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Gaya Kepemimpinan	1,533	15	36	,145
Motivasi	1,081	15	36	,406

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0.145 (Gaya kepemimpinan) dan Sig 0.406 (Motivasi Kerja) yang menunjukkan nilai > dari 0,025 yang berarti H_0 diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 7

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Alpha	Keterangan
X1	0.950	0.05	Linier
X2	1.001	0.05	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

- Rumusan Hipotesis:
 - Ho: model regresi berbentuk linier
 - Ha: model regresi tidak berbentuk linier
- Kriteria pengambilan keputusan:
 - Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
 - Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Fhitung = 0.950 < Ftabel yaitu 3.16. Fhitung < Ftabel, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* nilai Fhitung = 1.001 < Ftabel yaitu 3.16. Dengan demikian Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

b1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

b2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Motivasi Kerja)

X₁ =Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Model	B
(Constant)	21,103
Kompensasi Finansial	,450
Motivasi Kerja	,360

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 21.103 + 0.450 (X1) + 0.360(X2)$$

- 1 Koefisien konstanta (Y)
 - 1.31 Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah Produktivitas Kerja tetap sebesar **21.109** dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
- 2 Koefisien X1
 - 2.31 Setiap penambahan 1 satuan variabel(X_1) maka (Y) akan bertambah sebesar **0.450** satuan.
- 3 Koefisien (X2)
 - 3.31 Setiap penambahan 1 satuan variabel (X_2) maka (Y) akan bertambah sebesar **0.360** satuan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary

Model Summary	
R	R Square
0,409	0,167

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0.167 (16,7%) Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dan sisanya 83.3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,409 (40.9%).

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Citra Putera Utama Pringsewu

Ha : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Citra Putera Utama Pringsewu

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Keterangan	F tabel
X1,X2 terhadap Y	5.419	F hitung > F tabel	3.17

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Produktivitas Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 57-3=54$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.17 dan F hitung 5.419.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 5.419 sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha 0,05$) sebesar 3.17. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

4.5.2 Hasil Uji t

1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)

H_0 = Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

H_a =Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t Gaya Kepemimpinan

Variabel	t hitung	Keterangan	t tabel
X1 terhadap Y	2.574	t hitung > t tabel	1.673

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.574 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=57-2=55$) adalah 1.673 jadi t hitung (v) > t tabel (1.673), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H_0 = Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

H_a = Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

di Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t Motivasi Kerja

Variabel	t hitung	keterangan	t tabel
X2 terhadap Y	2.190	t hitung > t tabel	1.673

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.190 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=57-2=55$) adalah 1.673 jadi t hitung (2.190) > t tabel (1.673), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Menurut T.Hani Handoko dalam A. Khairul Hakim (2011) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walupun motivasi kerja pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan maupun perusahaan, setiap usaha yang dilakukab memiliki kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walaupun cara setiap pimpinan dalam memepengaruhi karyawan dan motivasi kerja pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut. Disini diperlukan pimpinan yang baik yang mampu memberikan dorongan positif kepada setiap karyawan agar mampu melakukan pekerjaannya dengan optimal. Dorongan tersebut seperti memberikan motivasi yang positif sehingga karyawan akan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan. Apabila karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka kerjakan maka akan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016:170). Meninjau dari hasil kuesioner jawaban sangat setuju yang paling banyak dipilih oleh karyawan yaitu, karyawan merasa puas jika gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Citra Putera Utama Pringsewu memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga berdampak baik pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan tingkat produksi sehingga berdampak baik sesuai keinginan perusahaan.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu. Menurut Winard (2016,p.6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Motivasi Kerja yang baik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja

secara maksimal. Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan berperan penting pada setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan berdampak baik pada tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.