

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini merupakan karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung sebanyak 38 (tiga puluh delapan orang). Sesuai data yang berhasil penulis kumpulkan, karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kelompok umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung berdasarkan umur adalah sebaia berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 – 25 tahun	5	12,4
26 – 30 tahun	15	38,1
31 – 35 tahun	12	33,7
35 – 40 tahun	6	15,8
Jumlah	38	100

Sumber : PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung banyak karyawan berusia antara 26-30 tahun terdapat 15 karyawan (38,1%). Banyaknya usia yang masih tergolong muda dan sebagian dari mereka belum menikah, diharapkan perusahaan memiliki karyawan yang memiliki inovasi guna meningkatkan Produktivitas Kerja.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	23	65,9
Perempuan	15	34,1
Jumlah	38	100

Sumber : PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa komposisi karyawan pada PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (65,9%), dengan demikian banyaknya pekerjaan yang membutuhkan waktu lembur tidak menjadi permasalahan serta pekerjaan secara teknis ataupun administratif pada PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung dapat dilaksanakan dengan baik.

3. Jenjang Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMU/ sederajat	1	2,3
Strata 1	22	50,0
Lainnya	15	47,7
Jumlah	38	100

Sumber : PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat kita lihat bahwa tingkat pendidikan karyawan cukup baik bila dilihat dari jumlah karyawan yang mempunyai latar belakang jenjang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 22 orang (50,0%), dengan demikian dapat membantu dalam menyelesaikan suatu masalah dengan wawasan pengetahuan yang dimilikinya sehingga memudahkan mencari solusi dari permasalahan tersebut.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1	Pimpinan memberikan dan menjelaskan SOP kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan	10	21,3	21	38,7	11	23,4	5	10,6	0	0,0
2	Pimpinan memberikan pujian jika karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah	14	29,8	14	29,8	15	31,9	4	8,5	0	0,0
3	Pemimpin mengawasi secara langsung agar kinerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang karyawan lakukan	12	25,5	15	31,9	13	27,7	5	10,6	2	4,3
4	Pimpinan selalu memantau kesalahan yang karyawan lakukan dalam bekerja	14	29,8	18	38,3	10	21,3	4	8,5	1	2,1
5	Pimpinan memberikan sanksi teguran apabila terjadi kesalahan dalam proses bekerja yang dilakukan karyawan	24	51,1	17	36,2	5	10,6	1	2,1	0	0,0
6	Pemimpin mengeluarkan Surat Peringatan 1 untuk karyawan yang	18	38,3	15	31,9	12	25,5	2	4,3	0	0,0

masih melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang sama

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) di atas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon setuju adalah pada pernyataan 5 yaitu “Pimpinan memberikan sanksi teguran apabila terjadi kesalahan dalam proses bekerja yang dilakukan karyawan.” sebanyak 51,1% atau sebanyak 24 responden. Sedangkan pernyataan yang paling kecil direspon setuju adalah pada pernyataan satu yaitu “pimpinan memberikan dan menjelaskan SOP kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan” yaitu sebanyak 21,3% atau sebanyak 10 orang responden.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1	Karyawan didorong untuk mempunyai inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan	14	29,8	14	29,8	15	31,9	4	8,5	0	0,0
2	Karyawan didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan	7	14,9	21	38,7	14	29,8	5	10,6	0	0,0
3	Karyawan diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan	12	25,5	17	36,2	17	36,2	1	2,1	0	0,0
4	Karyawan terkadang mendapat masalah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	14	29,8	21	38,7	10	21,3	2	4,3	0	0,0
5	Karyawan siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan	10	21,3	18	38,3	14	29,8	5	10,6	0	0,0
6	Karyawan dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	9	19,1	20	42,6	13	27,7	5	10,6	0	0,0
7	Karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	9	19,1	25	53,2	11	23,4	2	4,3	0	0,0

8	Perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan	10	21,3	22	46,8	10	21,3	5	10,6	0	0,0
9	Karyawan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab	7	14,9	17	36,2	10	21,3	13	27,7	0	0,0
10	Karyawan disiplin waktu agar pekerjaan senantiasa terselesaikan dengan baik	4	8,5	13	27,7	18	38,3	12	25,5	0	0,0
11	Karyawan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan	13	27,7	15	31,9	15	31,9	4	8,5	0	0,0
12	Karyawan meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik	7	14,9	21	38,7	14	29,8	5	10,6	0	0,0

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X_2) di atas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon setuju adalah pada pernyataan satu dan empat yaitu “Karyawan didorong untuk mempunyai inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan” dan ”Karyawan terkadang mendapat masalah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.” sebanyak 29,8% atau 14 orang responden. Sedangkan pernyataan yang paling kecil direspon setuju adalah pada pernyataan sepuluh yaitu Karyawan disiplin waktu agar pekerjaan senantiasa terselesaikan dengan baik yaitu Sebanyak 8,5% atau sebanyak 4 orang responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan	14	29,8	22	46,8	10	21,3	1	2,1	0	0,0

perusahaan											
2	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan penyusunan laporan akhir bulan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan	7	14,9	12	25,5	23	48,9	5	10,6	0	0,0
3	Karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	9	19,1	20	42,6	11	23,4	7	14,9	0	0,0
4	Ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan	13	27,7	20	42,6	7	14,9	7	14,9	0	0,0

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden variabel produktivitas (Y) di atas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon setuju adalah pada pernyataan satu yaitu “Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.” sebanyak 29,8% atau sebanyak 14 orang responden. Sedangkan pernyataan yang paling kecil direspon setuju adalah pada pernyataan dua yaitu “karyawan selalu berusaha menyelesaikan penyusunan laporan akhir bulan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan” yaitu sebanyak 14,9% atau sebanyak 7 orang responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada 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.

Tabel 4.7
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Item Pertanyaan	r_{tabel}	r_{hitung}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,297	0,817	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,297	0,751	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,297	0,885	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,297	0,649	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,297	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,297	0,910	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,910 dan paling rendah 0,532 Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transaksional dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	r_{tabel}	r_{hitung}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,297	0,728	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,297	0,833	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,297	0,846	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,297	0,694	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,297	0,725	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,297	0,737	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,297	0,639	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,297	0,698	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,297	0,537	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,297	0,533	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,297	0,343	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,297	0,506	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan tentang Budaya Organisasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,846 dan paling rendah 0,343. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan	r_{tabel}	r_{hitung}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,297	0,651	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,297	0,762	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,297	0,882	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,297	0,613	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang Produktivitas Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$ dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,882 dan yang paling rendah yaitu 0,613. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui reliabilitas tidaknya data variabel penelitian dapat diketahui dengan menggunakan koefisien Reliabilitas *Spearman-Brown*, yang perhitungannya menggunakan alat bantu SPSS, reliabel apabila nilai *r-reliabilitas Spearman-Brown* lebih baik dari nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,297. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diperoleh *r-reliabilitas Spearman-Brown*, diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.10
Interpretasi Koefisien

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2012

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliabel, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien		Simpulan
	Cronbach Alpha	Koefisien r	
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)	0,851	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X_2)	0,875	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,703	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 di atas nilai cronbach's alpha sebesar 0,851 untuk Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,875 untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,703 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati

dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alp ha	Kondisi	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Simpul an
<hr/>							
Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja	0,9 35	0,0 5	Sig>alpha	0,79 3	3,1 10	$F_{hitung}<F_{tabel}$	Linear
<hr/>							
Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,4 32	0,0 5	Sig>alph a	1,65 5	3,1 10	$F_{hitung}<F_{tabel}$	Linear

Sumber : Data diolah,2018

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,935 >$ dari $0,05$ atau nilai F_{hitung} $0,474 < F_{tabel}$ $3,11$. Dengan demikian Sig $>$ alpha dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,430 >$ dari $0,05$ atau nilai F_{hitung} $1,655 < F_{tabel}$ $3,11$. Dengan demikian Sig $>$ alpha dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat diantara variabel bebas dalam suatu penelitian. Uji ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 2.0. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja	1,050	0,952	Bebas gejala multikolinearitas
Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	1,050	0,952	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2018

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji multikolinearitas menggunakan VIF (*Variance inflation factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan pada nilai tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar $1,050 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,952 > 0,1$ maka Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja bebas dari gejala multikolinearitas.

2. Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji Multikolinearitas menggunakan VIF (*Variance inflation factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan pada nilai tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar $1,050 < 10$ dan nilai tolerance sebesar

0,952 > 0,1 maka Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja bebas dari gejala multikolinearitas.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Regresi
Constant	1,692
Gaya Kepemimpinan Transaksional	- 0,038
Budaya Organisasi	0,335

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,692 - 0,038 X_1 + 0,335 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi, maka Produktivitas Kerja akan menurun sebesar 0,038.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Organisasi, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,335.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,335$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_1 = -0,038$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam meningkatkan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Koefisien Determinasi)
Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi	0,977	0,954

Sumber : Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Squares sebesar 0,954 artinya variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) menjelaskan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 95,4% dan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Uji 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 4.16
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Sig
Gaya Kepemimpinan Transaksional	-1,539	1,989	$t_{hitung} < t_{tabel}$	H0 diterima
Budaya Organisasi	28,818	1,989	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H0 ditolak

Sumber : Data diolah,2018

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,189 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df = 38-2=42) adalah 1,989. Jadi $t_{hitung} (-1,539) < t_{tabel} (1,989)$ dan nilai sig (0,132) > alpha

(0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung.

2. Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 28,181 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df = 38-2=42$) adalah 1,989. Jadi $t_{hitung} (28,181) > t_{tabel} (1,989)$ dan nilai $sig (0,000) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	427,190	3,11	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah, 2018

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan penyebut digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y

sedangkan jumlah sampel = 84. Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $84-3 = 81$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11 dan F_{hitung} 427,190.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 427,190 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< \alpha$ 0,05 maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung. Karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung tidak mempermasalahkan gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin karena karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai keberartian dalam perusahaan tempat mereka bekerja sehingga jika pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik merupakan suatu tanggung jawab karyawan kepada perusahaan sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonathan Sukwadi (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak terdapat pengaruh pada Produktivitas Kerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Karena budaya, nilai perusahaan, dan suasana organisasi yang berasal dari kultur perusahaan akan memberikan pengaruh besar terhadap hasil pencapaian karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung. Karena nilai-nilai yang ada dalam Budaya Organisasi perusahaan menjadi dasar karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti selalu bersikap profesional dalam pekerjaan yang dilakukan dan selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Slamet Jauhari (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja setiap karyawannya karena semakin diterapkannya nilai-nilai Budaya Organisasi dalam diri karyawan maka akan tinggi hasil pencapaian kerja dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerjanya.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam meningkatkan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan dikarenakan Budaya Organisasi PT. AIA Finansial cabang Jendral Sudirman Bandar Lampung adalah disiplin, integritas, kerjasama dan profesional sehingga nilai-nilai penting yang ada dalam Budaya Organisasi yang telah ada harus menjadi dasar dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dalam diri karyawan dan diimplementasikan dalam pekerjaan sehingga akan mengerjakan pekerjaannya lebih baik lagi dan akan berdampak pada Produktivitas Kerja

yang meningkat. Ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan, maka salah satu nilai Budaya Organisasi yaitu disiplin telah tertanam dalam diri dan diimplementasikan dalam pekerjaan guna meningkatkan Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Michael (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja setiap karyawannya.