BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan bagian *marketing* PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	27	67,5%
Perempuan	13	32,5%
Total	40	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 27 karyawan atau sebesar 67,5%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung berjenis kelamin laki – laki.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan bagian *marketing* PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	8	20,0%
23 – 28 Tahun	8	20,0%
29 – 34 Tahun	18	45,0%
> 35 Tahun	6	15,0%
Total	40	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung, paling banyak berusia 29 - 34 Tahun yang berjumlah 18 karyawan atau sebesar 45,0%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung berusia 29 - 34 Tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	1	2.5	2	5.0	11	27.5	15	37.5	11	27.5
2	Pimpinan membangkitan antusiasme untuk melakukan pekerjaan	2	5.0	2	5.0	6	15.0	19	47.5	11	27.5
3	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	2	5.0	1	2.5	7	17.5	20	50.0	10	25.0

4	Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan	2	5.0	2	5.0	5	12.5	21	52.5	10	25.0
5	Pimpinan mendorong karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	1	2.5	8	20.0	20	50.0	11	27.5
6	Pimpinan mendorong untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	2	5.0	1	2.5	4	10.0	21	52.5	12	30.0
7	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri	1	2.5	0	0,0	6	15.0	22	55.0	11	27.5
8	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang alami	2	5.0	1	2.5	2	5.0	15	37.5	20	50.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8, yaitu Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang alami, sebanyak 20 responden atau sebesar 50,0%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 3, Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, sebanyak 10 responden atau sebesar 25,0%

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menggunakan dukungan teknologi untuk memperoleh pengetahuan	0	0,0	2	5.0	15	37.5	16	40.0	7	17.5
2	Menggunakan forum resmi untuk saling memperoleh pengetahuan dengan rekan kerja	1	2.5	1	2.5	4	10.0	19	47.5	15	37.5
3	Bersedia membagikan data dengan rekan kerja	0	0,0	1	2.5	13	32.5	17	42.5	9	22.5
4	Bersedia membagikan metode kerja yang digunakan dengan rekan kerja	0	0,0	3	7.5	6	15.0	14	35.0	17	42.5

5	Bersedia berbagi pengalaman dengan rekan kerja saya	1	2.5	2	5.0	13	32.5	18	45.0	6	15.0
6	Bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada rekan kerja yang diperoleh melalui pelatihan	1	2.5	4	10.0	13	32.5	16	40.0	6	15.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, Bersedia membagikan metode kerja yang digunakan dengan rekan kerja, sebanyak 17 responden atau sebesar 42,5%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 6, Bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada rekan kerja yang diperoleh melalui pelatihan, sebanyak 6 responden atau sebesar 15,0%

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	1	2.5	9	22.5	17	42.5	9	22.5	4	10.0
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	1	2.5	4	10.0	11	27.5	16	40.0	8	20.0
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	1	2.5	5	12.5	8	20.0	13	32.5	13	32.5
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0,0	2	5.0	3	7.5	16	40.0	19	47.5
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	1	2.5	2	5.0	6	15.0	20	50.0	11	27.5
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	1	2.5	1	2.5	16	40.0	17	42.5	5	12.5
7	Selalu berusha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0,0	1	2.5	9	22.5	18	45.0	12	30.0

8	Perusahaan membukan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	0	0,0	4	10.0	10	25.0	18	45.0	8	20.0
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	1	2.5	3	7.5	9	22.5	20	50.0	7	17.5
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	3	7.5	4	10.0	17	42.5	13	32.5	3	7.5
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	2	5.0	2	5.0	12	30.0	19	47.5	5	12.5
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	1	2.5	2	5.0	14	35.0	13	32.5	10	25.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan, sebanyak 19 responden atau sebesar 47,5%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 10, yaitu Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan, sebanyak 3 responden atau sebesar 7,5%

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment..

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Butir 1	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Knowladge Sharing	Butir 1	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Produktivtas Kerja	Butir 1	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel gaya kepemimpinan transformasionl, *knowledge sharing* dan produktivitas kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel gaya kepemimpinan transformasionl, *knowledge sharing* dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kempemimpian Transformasional	0,857	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Knowladge Sharing	0,756	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivtas Kerja	0,871	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasionl, dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000, sedangkan *knowledge sharing* memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kempemimpian Transformasional	0,090	0,05	Sig > Alpha	Normal
Knowladge Sharing	0,665	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivtas Kerja	0,570	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan transformasionl, *knowledge sharing* dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel gaya kepemimpinan transformasionl, *knowledge sharing* dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktiivtas Kerja	0,664	0,05	Sig > Alpha	Linier
Knowledge sharing Terhadap Produktiivtas Kerja	0,610	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. **Budaya Organisasi Terhadap Produktiivtas Kerja**

   Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* 0,664 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. ***Knowledge sharing* Terhadap Produktiivtas Kerja**

   Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* 0,610 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Gaya Kempemimpian Transformasional	1,297	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Knowladge Sharing	1,297	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukan bahwa nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja karyawan < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	4,667
Gaya Kempemimpian Transformasional	0,849
Knowladge Sharing	0,557

Sumber : Data Diolah, 2022

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

$$\mathbf{Y = 4{,}667 + 0{,}849X1 + 0{,}557X2}$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,667 yang berarti bahwa tanpa adanya gaya kepemimpinan transformasional, dan *knowledge sharing* maka besarnya produktivtas kerja adalah 4,667 satuan.
2. Koefisien gaya kempemimpian transformasional, artinya jika gaya kempemimpian transformasional naik sebesar satu satuan maka produktivtas kerja akan meningkat sebesar 0,849 satu satuan.
3. Koefisien *knowledge sharing*, artinya jika gaya *knowledge sharing* naik sebesar satu satuan maka produktivtas kerja akan meningkat sebesar 0,849 satu satuan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *knowledge sharing* Terhadap Produktivitas Kerja	0,801	0,641

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,801 artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing* menjelaskan produktivitas kerja sebesar 64,1% dan sisanya 35,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,801 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktiivtas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Knowledge sharing Terhadap Produktiivtas Kerja	0,020	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada gaya kempemimpian transformasional diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada *knowledge sharing* diperoleh nilai sig (0,020) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* secara parsial

berpengaruh terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga ia dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan karyawannya. Sehingga dapat mengoptimalkan hasil pekerjaan yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Setiarlan dan Ahmadun (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis I, menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secraa parsial berpengaruh terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu pimpinan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung harus menerapakan gaya kepemimpinan transformasional, pimpinan harus dapat mengarahkan karyawan dalam mencapai target memberikan solusi dalam mencapai target perusahaan dengan menggunakan media sosial sebagai media periklanan baik instagram maupun media lainnya, yang memiliki jangkauan yang luas.

4.5.2 Pembahasan *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Jika *knowledge sharing* diterapkan dan diimplementasikan dengan benar oleh karyawan, maka akan bermanfaat bagi perusahaan. Manfaatnya antara lain pengembangan sikap, pengetahuan dan kemampuan karyawan serta perusahaan memiliki karyawan yang siap kerja (terutama karyawan baru di perusahaan) sehingga produktivitas kerja yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Dari hasil pengujian hipotesis II, menunjukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika *knowledge sharing* diterapkan dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu harus meningkatkan penerapan dari kegiatan *knowledge sharing* dengan cara memperbanyak intensitas pelatihan mauapun *sharing session.*