



PRODUKTIVITAS KERJA : TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA PADA DEALER ASTRA MOTOR HONDA

WORK PRODUCTIVITY : TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION AT ASTRA MOTOR HONDA DEALER

Fitri Romadona^{1,3}, Mardiah Kenamon², Hilmi Wiranawata³

¹Program Studi Manajemen Universitas Baturaja

Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari Baturaja Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari Baturaja Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

fitriromadona963@gmail.com, mardiahkenamon@unbara.ac.id, wiranawata@gmail.com

Diterima tgl. 14 April Direvisi tgl. 29 April 2025 Disetujui tgl. 12 Juni 2025

ABSTRACT

This study discusses the effect of Transformational Leadership and Work Motivation on work productivity at Astra Motor Honda Baturaja Dealer. The population of this study were 37 employees. The analysis method used is the Quantitative Analysis method. The quantitative analysis in question is Multiple Linear Regression Analysis using Validity Test and Reliability Test as well as T Test and F Test. The results of the analysis show that partially the tcount of the Transformational Leadership variable (X_1) of 7.492 is greater than the ttable value of 2.0322. So H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that Transformational Leadership has a positive and significant effect on Work Productivity at Astra Motor Honda Baturaja Dealer. And the Work Motivation variable tcount (X_2) of 2.292 is greater than the ttable of 2.0322, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that Work Motivation has a positive and significant effect on Work Productivity at Astra Motor Honda Baturaja Dealers because the tcount is greater than the ttable $2.292 > 2.0322$. Simultaneously Fcount of 50.264 > Ftabel of 3.28 then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that Transformational Leadership (X_1) and Work Motivation (X_2) simultaneously affect Work Productivity at Astra Motor Honda Baturaja Dealer. The analysis results show that the Coefficient of Determination (R^2) is 0.747. This means that the contribution of the influence of Transformational Leadership (X_1) and Work Motivation (X_2) on work productivity (Y) at the Astra Motor Honda Baturaja Dealer is 74.7% while the remaining 25.3% is influenced by other variables that are not included in this research model such as work environment, discipline and work performance (Sutrisno, 2020).

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Transformasional Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Jumlah Populasi penelitian ini sebanyak 37 Karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu metode Analisis Kuantitatif. Analisis kuantitatif yang dimaksud adalah Analisis Regresi Linear Berganda yang menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas serta Uji T dan Uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial thitung variabel Transformasional Leadership (X_1) sebesar 7.492 lebih besar dibandingkan nilai

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata





ttabel sebesar 2.0322. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Transformasional Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Dan thitung variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2.292 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 2.0322, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja karena thitung lebih besar dari pada ttabel $2.292 > 2.0322$. Secara simultan Fhitung sebesar 50.264 $> F$ tabel sebesar 3.28 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Transformasional Leadership (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Hasil analisis menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,747. Hal ini berarti bahwa sumbangan pengaruh Transformasional Leadership (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja sebesar 74,7% sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya seperti Lingkungan kerja, Disiplin dan prestasi kerja (Sutrisno,2020).

Kata Kunci : Transformasional Leadership, Motivasi Kerja, Produktivitas kerja.

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis menuntut setiap perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Salah satu keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain karena sumber daya manusia lah yang mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan ke arah yang maju. Keberlangsungan hidup perusahaan perlu peranan dari pimpinan untuk mendorong karyawannya agar termotivasi dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui peningkatan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Menurut Burns (dikutip Suriagiri,2020:52) Kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Contoh model perusahaan yang menggunakan kepemimpinan transformasional ini yaitu perusahaan Apple, Steve Jobs seorang pimpinan yang menerapkan kepemimpinan transformasional yang berhasil membawa perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi gaya kepemimpinan yang visioner, inovatif, dan berfokus pada kualitas telah membawa Apple menjadi perusahaan teknologi terbesar di dunia. Steve Jobs selalu mengutamakan kualitas produk, inovasi dan mendorong timnya untuk mengejar keunggulan demi mencapai hasil terbaik.

Kepemimpinan Transformasional memiliki sikap proaktif terhadap bawahan nya dalam pencapaian target dan produktivitas yang tinggi. Seperti halnya pada gaya kepemimpinan, komunikasi, visi yang jelas, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan yang tinggi cenderung menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu Motivasi. Pemahaman yang tepat tentang sikap para karyawan harus juga dilandasi dengan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan dapat segera tercapai. Menurut (Siwi & Sumampouw, 2015) Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan agar lebih produktif dalam meningkatkan Produktivitas kerja, dengan adanya motivasi maka semangat untuk bekerja akan lebih ditingkatkan sehingga bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, Hal ini memberikan dorongan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata



Pentingnya Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Karyawan memiliki keinginan yang kuat sehingga muncul adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan secara berkelanjutan sehingga karyawan akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari Motivasi yang kuat. Dengan adanya Motivasi dapat meningkatkan Produktivitas karyawan dalam bekerja.

Terkait variabel di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Astra Motor Honda Baturaja. Astra motor Honda Baturaja menjadi bagian PT Astra motor merupakan dealer resmi penjualan sepeda motor Honda. Menghadirkan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan layanan terbaik. Sebagai salah satu showroom Honda terpopuler di Baturaja berlokasi di JL.Dr.M Hatta Lintas Sumatera No. 1088 Rt. 005 Rw. 02 Kab. Ogan komering ulu, Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara awal dengan beberapa karyawan di Dealer Astra motor honda Baturaja pada variabel produktivitas kerja ditemukan permasalahan yang terletak pada indikator semangat kerja, dimana hal tersebut berlangsung setiap hari tanpa meningkatnya semangat dari para karyawan sehingga menurunnya kualitas kerja dan produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya dalam lingkungan kerja pada dealer terdapat suara kebisingan yg mengakibatkan penurunan konsentrasi sesama rekan kerja dan pelayanan konsumen sehingga beberapa karyawan mungkin sulit fokus pada pekerjaan yang mereka jalani.

Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara awal dengan beberapa karyawan di Dealer Astra motor honda Baturaja. Pada variabel Transformasional leadership Ditemukan model kepemimpinan Transformasional belum terlaksana dengan baik, Terdapat dari salah satu indikator yakni idealized influence (pengaruh ideal) yaitu kharisma pemimpin yang menjadikannya panutan bagi anggota organisasi. Pada penelitian ini dimana seorang pemimpin dalam menjalankan suatu pekerjaan sering datang terlambat dan kurang adanya komunikasi antar karyawan, contohnya sudah jarang melakukan briefing di pagi hari sebelum melaksanakan pekerjaan, sehingga kurangnya informasi terkait perkembangan, tantangan dan target yang harus dicapai. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karena kurangnya koordinasi menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi tidak efisien.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi melalui wawancara awal dengan beberapa karyawan di Dealer Astra motor honda Baturaja pada variabel Motivasi kerja bahwa ditemukan kendala yang terdapat pada indikator Penghargaan. Dimana Kurangnya kesadaran dari Atasan dalam memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawannya. Contohnya seorang karyawan sudah mencapai Target namun tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan sehingga mempengaruhi prestasi kerja dan menimbulkan minimnya motivasi kerja pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Produktivitas kerja : Transformasional Leadership dan Motivasi Kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.



2. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada Dealer Astra motor honda Baturaja. Variable yang di teliti meliputi *Transformasional Leadership dan* Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data yang bersumber dari penyebaran kuisioner, atau di kumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Menurut (Sujarweni, 2022:73) data primer adalah data yang di peroleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

Data Sekunder

Data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel yang dibuat oleh pihak ketiga (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu daftar karyawan Dealer Astra Motor Honda Baturaja. menurut (Sujarweni, 2022:74) Data sekunder adalah data yang di dapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.

Data yang di peroleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

Sumber Data

Menurut (Sujarweni 2022:73) mengemukakan bahwa sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti misalnya menggunakan kuisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh *Transformasional leadership dan* Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Hardani, 2020) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuisioner atau yang dikenal dengan sebutan Angket kepada karyawan Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Menurut Asmani (dikutip di Sujarweni, 2022:74) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada para responden untuk di jawab. Kuisioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

Populasi Penelitian

Menurut (Sujarweni, 2022:65) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di teliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dealer Astra Motor Honda Baturaja yaitu sebanyak 37 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Metode Analisis

Analisis kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Menurut (Sujarweni, 2022) Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variable. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuisioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert. Menurut (Sujarweni,2022:91) mengungkapkan bahwa skala likert digunakan untuk memberikan pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Dengan skala likert, maka variable yang akan di ukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden pertanyaan tentang variabel *Transformasional leadership* dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan akan di beri skor/nilai sebagai berikut :

- Sangat setuju (SS) = Nilai 5
- Setuju (S) = Nilai 4
- Ragu-ragu (RR) = Nilai 3
- Tidak setuju (TS) = Nilai 2
- Sangat tidak setuju (STS) = Nilai 1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut (Priyatno,2016) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuisioner tersebut. . Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan serta tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode *Corrected item total correlation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Corrected item total correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata



Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2016) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6.

Menurut Sekaran (1992) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Menurut (Priyatno, 2016) setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Adapun kaidah keputusan suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis Regresi Linear Berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasikan data yang diolah berdasarkan hasil dan kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal. Syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval melalui Methode of Succesive Interval (MSI).

Adapun transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

- Perhatikan setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.
- Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut dengan frekuensi.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- Hitung Proporsi kumulatif (pk) dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai tinggi densitas (fd) untuk setiap Z yang diperoleh.
- Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Dimana :

- *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah
 - *Density at upper limit* : kepadatan bawah atas
 - *Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas
 - *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
- Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).



Uji Asumsi Klasik

Menurut (Priyatno, 2019) pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Pengujian-pengujian yang dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dan tidak menggunakan uji autokorelasi karena uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuisioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersama yang secara rinci dapat di jelaskan :

3.5.5.1. Uji Normalitas

Menurut (Priyatno,2016) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dengan variabel Y yang di prediksi. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data banyak untuk di uji secara statistic. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain yaitu metode *one Kolmogorov smirnov z* dan metode normal probability plots.

Metode pengambilan keputusan uji normalitas yaitu :

1. Jika Signifikan (Asymp.sig) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika Signifikan (Asymp.sig) $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2016) multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linear.

Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah:

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno,2016) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut (Priyatno,2016) Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dan residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang di susun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Autokorelasi.

Pada penelitian ini tidak menggunakan uji Autokorelasi karena uji Autokorelasi hanya digunakan

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata

pada *time series* (runtun waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuisioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menuru (Priyatno,2016) analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linear. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linear berganda. Analisa ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen . Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Transformasional Leadership* (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen, adapun formulasi yang digunakan dalam regresi linear berganda ini yang akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja
- a = Konstanta
- b₁,b₂ = Koefisien regresi dengan variabel X₁X₂
- X₁ = *Transformasional Leadership*
- X₂ = Motivasi kerja
- E = Kesalahan (*error term*)

Uji Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus di lakukan dalam pengujian yaitu :

Uji T (pengujian secara individual/parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno,2016), langkah-langkah uji t sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis :
 1. *Transformasional Leadership* (X1) Terhadap produktivitas kerja (Y)
Ho : b₁ = 0, artinya, *Transformasional leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.
Ha,b₂≠0 artinya *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.
 2. Motivasi kerja (X2) Terhadap produktivitas kerja (Y)
Ho : b₁ = 0, artinya, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.
Ha, b₂≠0 artinya, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.
 3. Kriteria Pengujian adalah :
Jika nilai t_{hitung}>t_{tabel} maka hipotesis ditolak atau berpengaruh.
Jika nilai t_{hitung}<t_{tabel} maka hipotesis diterima atau tidak berpengaruh

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata

Uji-F (Pengujian secara simultan/Bersama-sama)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan F_{hitung} dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Penentuan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) masing-masing variabel terikat :
 - a. $H_0: b_1 b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara *Transformasional Leadership* dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.
 - b. (H_a): $b_1 b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan antara *Transformasional Leadership* dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.
 - c. Menentukan tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan besarnya tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$.
 - d. Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}
Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS. Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95% $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel-1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).
 - e. Kriteria pengujian :
 - H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - H_0 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Priyatno, 2016) Analisis R^2 (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

r = Koefisien kuadrat korelasi berganda

Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Transformasional Leadership* (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen. Dan Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur.

3. PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin umur dan pendidikan, dengan jumlah responden seluruh karyawan PT. J&T Express Cabang Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu sebanyak 37 orang. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata

karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki – Laki	26	70,3%
Perempuan	11	29,7%
Total	37	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden yang diamati diketahui bahwa semua responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 70,3%, dan Responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 29,7%.

b. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 2 Karakteristik Reaponden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
20-25 Tahun	13	35,2%
26-30 Tahun	21	56,7%
31-40 Tahun	3	8,1%
Jumlah	37	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang memiliki umur 20-25 tahun sebanyak 13 orang (35,2 %) responden yang memiliki umur 26-30 tahun sebanyak 21 orang (56,7%) dan responden yang memiliki umur 31-40 tahun sebanyak 3 orang (8,1%).

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 3 Karakteristik Reaponden Berdasarkan Umur

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
S1	7	18,9%
D3	4	10,8%

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata



SMA	20	54,1%
SMK	6	16,2%
Jumlah	37	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 7 orang (18,9%), D3 sebanyak 4 orang (10,8%), pendidikan SMA sebanyak 20 orang (54,1%) dan pendidikan SMK sebanyak 6 orang (16,2%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Menurut (Priyatno,2016) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuisioner tersebut. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan serta tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode Korelasi Pearson dan metode *Corrected item total correlation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Corrected item total correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid.

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 dengan metode Korelasi pearson. Mengetahui valid tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika : r hitung positif, atau r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05$) atau r tabel $n-2$ ($37-2 = 35$) maka r tabel adalah 0,3246. Hasil analisis uji validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4 Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<u>Transformasional Leadership (X1)</u>			
Pernyataan 1	0,740	0,3246	Valid
Pernyataan 2	0,695	0,3246	Valid
Pernyataan 3	0,590	0,3246	Valid
Pernyataan 4	0,565	0,3246	Valid
Pernyataan 5	0,525	0,3246	Valid
Pernyataan 6	0,740	0,3246	Valid
Pernyataan 7	0,661	0,3246	Valid
Pernyataan 8	0,680	0,3246	Valid
Pernyataan 9	0,590	0,3246	Valid
Pernyataan 10	0,565	0,3246	Valid
Pernyataan 11	0,525	0,3246	Valid
Pernyataan 12	0,740	0,3246	Valid
<u>Motivasi Kerja (X2)</u>			
Pernyataan 1	0,429	0,3246	Valid
Pernyataan 2	0,472	0,3246	Valid
Pernyataan 3	0,410	0,3246	Valid
Pernyataan 4	0,373	0,3246	Valid
Pernyataan 5	0,378	0,3246	Valid
Pernyataan 6	0,449	0,3246	Valid
Pernyataan 7	0,343	0,3246	Valid
Pernyataan 8	0,433	0,3246	Valid
Pernyataan 9	0,528	0,3246	Valid
Pernyataan 10	0,345	0,3246	Valid
Pernyataan 11	0,370	0,3246	Valid
Pernyataan 12	0,326	0,3246	Valid
Pernyataan 13	0,446	0,3246	Valid
Pernyataan 14	0,345	0,3246	Valid
Pernyataan 15	0,487	0,3246	Valid
Pernyataan 16	0,437	0,3246	Valid
Pernyataan 17	0,471	0,3246	Valid
Pernyataan 18	0,381	0,3246	Valid

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata

Produktivitas Kerja (Y)			
Pernyataan 1	0,554	0,3246	Valid
Pernyataan 2	0,636	0,3246	Valid
Pernyataan 3	0,598	0,3246	Valid
Pernyataan 4	0,569	0,3246	Valid
Pernyataan 5	0,529	0,3246	Valid
Pernyataan 6	0,554	0,3246	Valid
Pernyataan 7	0,654	0,3246	Valid
Pernyataan 8	0,559	0,3246	Valid
Pernyataan 9	0,569	0,3246	Valid
Pernyataan 10	0,529	0,3246	Valid
Pernyataan 11	0,554	0,3246	Valid
Pernyataan 12	0,659	0,3246	Valid

b. Uji Reliabilitas

Adapun kaidah keputusan suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bisa memiliki koefisien reliabilitas atau *cronbeach alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas variabel *Transformasional Leadership* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y).

Tabel. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Transformasional Leadership</i> (X1)	0,865	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,705	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,817	Reliabel

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel *Transformasional Leadership* (X1) sebesar 0,865, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,705, dan variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,817. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu *Transformasional Leadership*, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata

Asumsi klasik adalah beberapa asumsi yang mendasari analisis regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolenearitas, uji heteroskedastisitas dan dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi dikarenakan hasil penelitian ini ditentukan dari hasil yang didapat di lapangan dan tidak dipengaruhi oleh pengamat-pengamat sebelumnya.

a. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *kolmogorov-smirnov Z* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01842240
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.066
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel output SPSS versi 25 tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas pada tabel *One-Sample Kolmogorov smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Multikoleniaritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoleniaritas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier. Metode pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikoleniaritas.
- b. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikoleniaritas.

Berkaitan dengan hal tersebut, hasil pengujian *tolerance* dan VIF dari model regresi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2.384	3.850		.619	.540			
Transformasional Leadership	.663	.088	.735	7.492	.000	.773	1.293	
Motivasi Kerja	.204	.089	.225	2.292	.028	.773	1.293	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu *Transformasional Leadership* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar $1.293 < 10$ dan nilai *Tolerance* variabel yaitu *Transformasional Leadership* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,773 > 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas antar variabel bebas dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada tidak nya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dasar kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.215	2.418		.503	.619

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata

Transformasional Leadership	.063	.056	.216	1.130	.266
Motivasi Kerja	-.024	.056	-.084	-.437	.665

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Transformasional Leadership (X1) sebesar $0,266 > 0,05$, kemudian pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,665 > 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Adapun hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel. 9 Hasil perhitungan regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.384	3.850		.619	.540
	Transformasional Leadership	.663	.088	.735	7.492	.000
	Motivasi Kerja	.204	.089	.225	2.292	.028

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$Y = 2.384 + 0.663X_1 + 0.204X_2 + e$$

Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta (a) bernilai 2.384, menunjukkan bahwa variabel *Transformasional Leadership* (X1), Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 2.384
- Koefisien regresi variabel *Transformasional Leadership* (X1) sebesar 0,663, menyatakan bahwa setiap kenaikan *Transformasional Leadership* (X1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,663 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X2) tetap.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,204, menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,204 dengan asumsi variabel *Transformasional Leadership* (X1) tetap.

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata

Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah seluruh variabel yang diteliti telah melalui uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi, serta estimasi regresi, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis.

a. Uji- t (Secara Individu/Parsial)

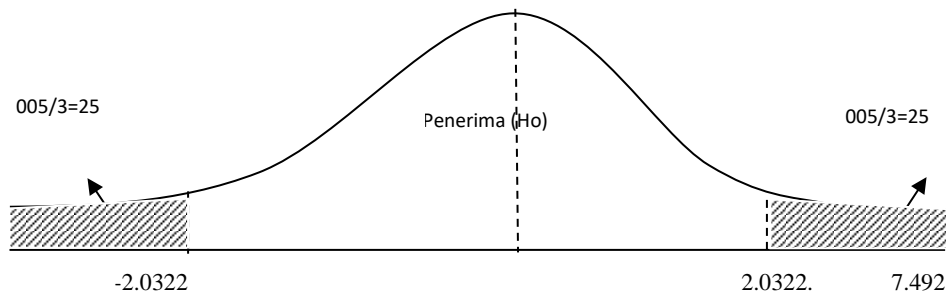
Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing- masing variabel *Transformasional Leadership* dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel. 10 Hasil Uji - t (Pengujian Secara Individual/Parsial)

Model		Coefficientsa				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.384	3.850		.619	.540
	Transformasional Leadership	.663	.088	.735	7.492	.000
	Motivasi Kerja	.204	.089	.225	2.292	.028

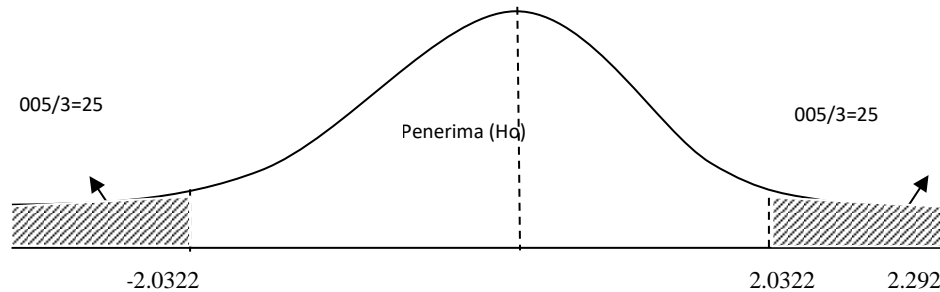
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 10 diperoleh t-hitung untuk variabel *Transformasional Leadership* (X1) sebesar 7.492 dengan t-tabel ($\alpha/2=0,05/2=0,025$) dan $df=(n-k-1)$ yaitu $(37-2-1=34)$, untuk uji dua pihak diperoleh t-tabel = 2.0322 dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t. Nilai yang diperoleh t-hitung > t-tabel atau $7.492 > 2.0322$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut :



Gambar 1. Uji t (Parsial)

Kemudian pada tabel 10 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2.292$, dengan $t_{\text{tabel}} (\alpha/2=0,05/2=0,025)$ dan $df=(n-k-1)$ yaitu $(37-2-1=34)$, untuk uji dua pihak memperoleh $t_{\text{tabel}} = 2.0322$. Berdasarkan kriteria keputusan ternyata nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.292 > 2.0322$, maka keputusan nya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut :



Gambar 2. Uji t (Parsial)

b. Uji-F (Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *Transformasional Leadership* dan Motivasi Kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel.11 Uji-F (Secara Bersama-sama/Simultan)

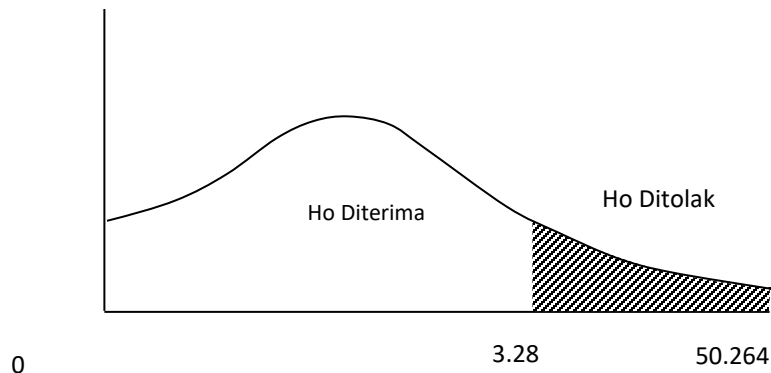
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969.781	2	484.890	50.264	.000 ^b
	Residual	327.991	34	9.647		
	Total	1297.772	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Transformasional Leadership*

Berdasarkan pada tabel 11, didapatkan F_{hitung} sebesar 50.264. hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , didapatkan F_{tabel} sebagai berikut ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3-1=2$ dan ($df_2=n-k-1) = 37-2-1= 34$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat $F_{\text{tabel}} 3.28$ Jadi $F_{\text{hitung}} 50.264 > F_{\text{tabel}} 3.28$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan *Transformasional Leadership* dan Motivasi Kerja Terhadap terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.



Gambar. 3 Uji F (Simultan)

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *R square* pada gambar berikut:

Tabel.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.732	3.106

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Transformasional Leadership

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,747. Hal inimenunjukkan berarti sumbangan pengaruh *Transformasional Leadership* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja sebesar 94,5% sedangkan sisanya 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Transformasional Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial *Transformasional Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja dengan t-hitung 7.492 > 2.0322 t-tabel, hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Suriagiri,2020) *Transformasional leadership* atau Kepemimpinan transformasional Menegaskan bahwa seseorang termotivasi oleh

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata



tugas yang mereka lakukan, dengan mempraktikkan kepemimpinan transformasional menekankan kerja sama dan tindakan kolektif yang bersifat proaktif serta mengakomodir karyawannya untuk mencapai target bersama.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Transformasional Leadership* memengaruhi Produktivitas seseorang. Semakin inspiratif dan bersikap proaktif seorang pemimpin dalam melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya, jika seseorang pemimpin kurangnya sikap proaktif terhadap karyawan maka produktivitas kerja akan menurun.

Selanjutnya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja dengan t-hitung sebesar $2.292 > 2.0322$ t-tabel, hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Afandi, 2021) Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja seseorang, makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka produktivitas akan meningkat, demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak termotivasi dalam pekerjaan maka produktivitasnya akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Fadila (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *knowledge sharing* dan kepemimpinan Transformasional, terhadap Produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung” Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.

Melinda Kartika Ningrum (2024) meneliti tentang “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dealer Motor Listrik Jogja (BANZ ELECTRIC MOTORCYCLE)” hasil penelitian yaitu menunjukkan secara parsial bahwa Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dealer Motor Listrik Jogja (BANZ ELECTRIC MOTORCYCLE), Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada karyawan Dealer Motor Listrik Jogja (BANZ ELECTRIC MOTORCYCLE).

Melinda Kartika Ningrum (2024) meneliti tentang “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dealer Motor Listrik Jogja (BANZ ELECTRIC MOTORCYCLE)” hasil penelitian yaitu menunjukkan secara parsial bahwa Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dealer Motor Listrik Jogja (BANZ ELECTRIC MOTORCYCLE), Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada karyawan Dealer Motor Listrik Jogja (BANZ ELECTRIC MOTORCYCLE).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan atau uji F variabel *Transformasional Leadership* (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja, dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya secara simultan ada pengaruh *Transformasional Leadership* dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil mengelola diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,747 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,4% Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. Bisa dijelaskan oleh variabel *Transformasional Leadership* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini misalnya budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (Kasmir,2017 :189)

4. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu:

1. Secara parsial *Transformasional Leadership* (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) masing-masing berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.
2. Secara simultan didapatkan hasil bahwa ada pengaruh *Transformasional Leadership* (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja.
3. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh *Transformasional Leadership* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pada Dealer Astra Motor Honda Baturaja. sebesar 74,7%, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
4. Pada hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel yang lebih besar mempengaruhi Produktivitas kerja (Y) adalah variabel *Transformasional Leadership* (X_1) yaitu sebesar 7,492 yang artinya variabel *Transformasional Leadership* (X_1) memiliki nilai t hitung lebih tinggi dari variabel bebas Motivasi Kerja yang hanya 2,292

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan yaitu sebagai berikut :

1. Pihak Dealer Astra Motor Honda Baturaja perlu memahami lebih lanjut mengenai Motivasi kerja untuk dapat meningkatkan dan memberikan dukungan yang lebih lagi kepada karyawan sehingga mereka merasa nyaman dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan karyawan dapat lebih giat dalam bekerja lebih efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang ada dalam organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja seperti budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Fitri Romadona, Mardiah Kenamon, Hilmi Wiranawata



DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra.

Busro. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. PRENAMEDIA GROUP.

Fadila, K., Ferdiansyah, J. R., Dwiyan, M., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 30–37.

Hardani. (2020). *Metode Penelitian*. CV. Pustaka Ilmu.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.

Nyoman Sulasmi, & Mertayani Sari Dewi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja,Setres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Cv.Maha Surya Motor Singaraja. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 279–291. <https://doi.org/10.55606/jaem.v2i3.347>

Priyatno. (2016). *BELAJAR ALAT ANALISIS DATA DAN CARA PENGOLAHANNYA DENGAN SPSS*. GAVA MEDIA.

Siwi, M. A. X. O., & Sumampouw, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Bintang Sewu Sejahtera di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, 1–13.

Sujarweni. (2022). *Metodelogi Penelitian*. Pustakabarupress.

Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan transformasional*. CV. Radja Publika.

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.