



Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang

Asepman^{1*}, Teti Chandrayanti², Nova Begawati³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

*Corresponding Author: asepman13@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk menguji dan menganalisis Untuk menguji dan menganalisis indikator manakah yang dominan dari motivasi, kepemimpinan tranformasional dan produktivitas kerja karyawan, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap produktivitas kerja karyawan, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan tranformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) Di Padang. Populasi 80 orang dan sampel 80 orang. Metode analisis data adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Hasil dari Penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang., Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang. Motivasi dan kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan Tranformasional Dan Produktivitas Kerja

Abstract: This study aims to test and analyze To test and analyze which indicators are dominant of motivation, transformational leadership and employee work productivity, To examine and analyze the effect of motivation on employee productivity, To examine and analyze the influence of transformational leadership on employee productivity, To test and analyze the influence of motivation and transformational leadership on the work productivity of employees of PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) in Padang. The population is 80 people and the sample is 80 people. The data analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and determinant coefficients, while the hypothesis testing method is t test and F test. The results of the Motivation Research have a positive and significant effect on the work productivity of PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) in Padang., Transformational leadership has a positive and insignificant effect on the work productivity of PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) in Padang. Motivation and transformational leadership have a positive and significant impact on the work productivity of PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) in Padang.

Keywords: Motivation, Transformational Leadership and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu pencapaian dan kinerja suatu perusahaan. Jika dalam proses pengelolaannya sumber daya manusia mempunyai masalah maka akan berdampak kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu memperhatikan keberlangsungan proses sumber daya manusia dengan cara menjaga serta memberikan perhatian khusus untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pada bulan januari dengan target pengiriman barang PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) sebesar 10.865.786 yang hanya tercapai 9.890.765 dengan selisih produktivitas sebesar 8,97%. Dimana yang terendah dari target capaian terjadi pada bulan desember dengan target 10.987.997 tetapi hanya tercapai 9.765.663 selisih dari target 11,12% dan tertinggi pada bulan agustus dengan target 9.775.080 tercapai 9.546.966 selisih dari target sebesar 2,33%

Salah satu faktor penyebab tidak terpenuhinya tujuan dan target perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Salain motivasi kerja variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan. Menurut Agus (2004) dalam Erpidawati dan Susi Yulianty (2021) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2004) dalam Erpidawati dan Susi Yulianty (2021) kepemimpinan adalah cara seseorang dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangatlah penting dalam kemajuan organisasi karena untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dalam proses mempengaruhi, membimbing dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Salah satu model kepemimpinan yang sedang dikembangkan belakangan ini adalah kepemimpinan transformasional. Menurut O'Leary (Martha Andy Pradana, 2013:3), Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) Di Padang

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut (Sutrisno, 2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok

lebih baik daripada hari ini. Menurut (Busro ,2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Menurut Sinungan (2017), mendefinisikan “produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Dari beberapa pengertian produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa program peningkatan produktivitas berupaya untuk mencapai total efisiensi produktif, dan peningkatan produktivitas teknis dapat dicapai melalui penggunaan lebih sedikit input untuk menghasilkan *output* yang sama atau memproduksi output lebih banyak dengan jumlah input yang sama.

Indikator Produktivitas kerja

Menurut (Sutrisno,2016), indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Motivasi

(Hafidzi dkk,2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut (Rivai, 2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Uhing, 2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut (Suwanto, 2020) adalah “seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari

luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut (Farida, 2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Samsudin, 2015), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut (Sunnyoto, 2015), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Indikator Motivasi

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Kepemimpinan Tranformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut (Robbins, 2016).

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Indra Kharis, 2015):

1. Kharisma
Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
2. Motivasi Inspiratif
Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan.
3. Stimulasi intelektual

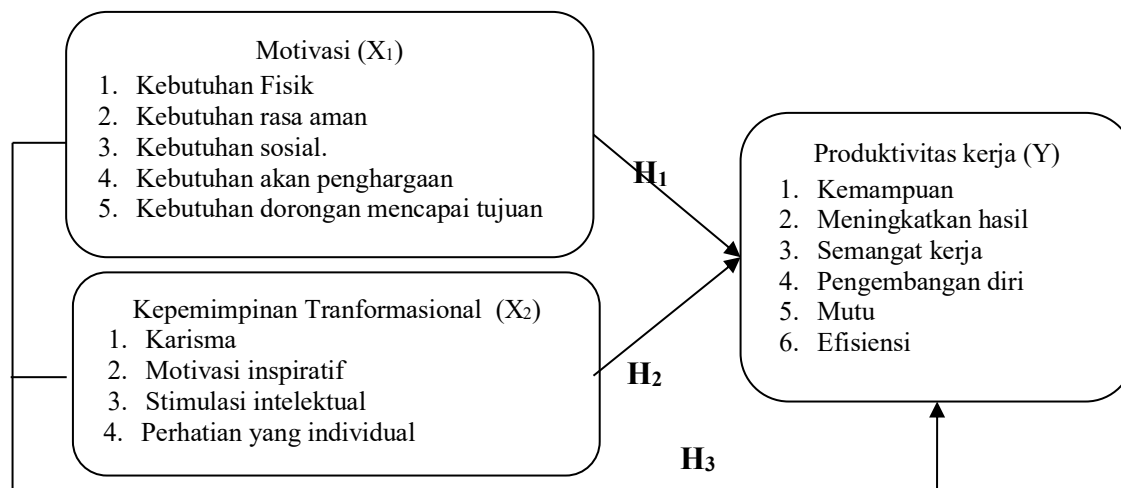
Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi..

4. Perhatian yang individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Kerangka berfikir menjelaskan suatu hubungan dan keterikatan antar variabel penelitian. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang
- H₂: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang
- H₃: Diduga motivasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Sejarah Lokasi Penelitian, Lokasi penelitian ini dilakukan di Jl. By Pass KM 23 Batipuh Panjang Koto tengah, Padang

Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah sebagai berikut

1. Riset Lapangan (*field research*)

Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner

mengenai motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.

2. Riset Kepustakaan (*library research*)

Yaitu untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Wawancara

wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

2. Teknik Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang.

3. Teknik kuesioner

Suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Sedangkan data kuantitatif yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka atau dalam bentuk satuan dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik.

2. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua jenis, diantaranya sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi, adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 80 orang dan pimpinan tidak masuk dalam populasi. Sampel (Sugiono, 2016) menyatakan adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 80 karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat yang harus dilakukan dalam penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer

menggunakan alat ukur kuesioner (Sugiyono, 2017). (Sugiyono, 2017) menambahkan bahwa instrumen penelitian yang baik adalah alat ukur yang digunakan telah “Valid”, yaitu mengukur apa yang hendak di ukur (ketepatan) dan “Reliabel”, dimana alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang sama (konsisten).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan tiga uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik multivariat yang sering kali digunakan dalam penelitian bisnis, menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan varians dalam variabel terikat.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Koefesien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut (Imam Ghozali,2018) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu).

Metode Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

1. Uji -t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali,2016).

2. Uji F-Statistik

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2015).

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Sampel	Hasil	Keterangan
80	0,200> 0,05	Normal

Dari tabel didapatkan nilai residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 80 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal. diperoleh nilai signifikansi pada variabel motivasi dan kepemimpinan tranformasional yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,200) lebih besar dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan

bahwa data dari variabel motivasi dan kepemimpinan tranformasional tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	,707	1,415
Kepemimpinan	,707	1,415

1. Variabel X_1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 1,415 dan nilai *Tolerance* yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,707
2. Variabel X_2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 yaitu 1,415 dan nilai *Tolerance* yang bernilai lebih besar dari 0,10 yaitu 0,707

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
Motivasi	1,294	,200
Kepemimpinan	-,475	,636

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. terlihat bahwa signifikan di atas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisa Kuantitatif

a. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	89,448	11,108
Motivasi	,347	,113
Kepemimpinan	,238	,169

1. Konstanta sebesar 89,448 artinya jika tidak ada motivasi dan kepemimpinan tranformasional ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang akan sebesar konstanta yaitu 89,448 satuan.
2. Koefisien motivasi 0,347 koefisien bernilai positif artinya motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang dimana jika motivasi naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang naik sebesar 0,347 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien kepemimpinan tranformasional 0,238 koefisien bernilai positif artinya kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang dimana jika kepemimpinan tranformasional naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang naik sebesar 0,238 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

b. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,631 ^a	,410	,387	7,40281	,110	4,747	2	77	,011

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,387. Hal ini berarti kontribusi motivasi dan kepemimpinan tranformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang sebesar 38,70% sedangkan sisanya 61,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, pelatihan dan Lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
(Constant)	8,053	,000
Motivasi	3,067	,003
Kepemimpinan	1,409	,163

Berdasar tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki t hitung (3,067) > t tabel (1.99085) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.
2. Variabel kepemimpinan tranformasional memiliki t hitung (1,409) < t tabel (1.99085) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,163 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tranformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.

2. Uji F

Tabel 7. Uji -F

F	Sig.
4,747	,011 ^b

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 4,747 > nilai F tabel sebesar 2,72 (lihat lampiran tabel F) dan nilai signifikan 0,011^b < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai *Pengaruh* motivasi dan kepemimpinan tranformasional Terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator dominan dari Motivasi adalah **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan** dengan nilai TCR sebesar 85,80%, kepemimpinan tranformasional indikator **karisma** dengan

nilai TCR sebesar 85,60% dan produktivitas kerja karyawan adalah pada indikator **efesiensi** dengan nilai TCR sebesar 81,20%

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.
3. Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.
4. Motivasi dan kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

- a. Bagi peneliti, dapat mengetahui dan menganalisis motivasi dan kepemimpinan tranformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang dalam perusahaan baik secara materi maupun secara langsung.
- b. Bagi Perusahaan
 1. Pada variabel motivasi memiliki rata-rata TCR 83,20% ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang termasuk kriteria baik. Nilai terendah didapatkan pada indikator Kebutuhan sosial dengan nilai TCR 81,40%. Dimana artinya PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang harus memperhatikan kebutuhan sosial karyawan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dengan adanya kepekaan PT. Andiarta Muzizat (Ninja Express) di Padang untuk kebutuhan sosial karyawan
 2. Pada variabel kepemimpinan tranformasional memiliki rata-rata TCR 83,40 % ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional termasuk kriteria baik. Nilai TCR terendah didapatkan pada indikator perhatian yang individual dengan nilai TCR 80,80%. yang ditentukan oleh kantor. Hal ini dapat mendorong kinerja yang maksimal.
- c. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini akan lebih baik jika ditambahkan variabel-variabel pendukung yang diperoleh dari penelitian-penelitian dan referensi yang lainnya, sehingga memungkinkan untuk menambah variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pelatihan kerja, sistem gaji dan insentif, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenad a Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Hartatik, Puji, Indah, 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Northouse. 2016. Chapter 4. Behaviour Approach. Sage Publication inc
- Rivai dan sangala. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Grafindo. Jakarta.*
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sinungan, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.