

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan di CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung berjumlah 32 karyawan dari 38 karyawan.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	23	71,9 %
Perempuan	9	28,1 %
Jumlah	32	100,0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022 (Lampiran3)*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung yang menjadi dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 23 (71,9 %).

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
19-22 Tahun	12	37,5 %
21-25 Tahun	10	31,3 %
28-33 Tahun	6	18,8 %
23-27 Tahun	4	12,5 %
Total	32	100,0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022 (Lampiran 4)*

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 19-22 tahun, artinya karyawan CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 19-22 tahun sebanyak 12 (37,5 %) dan karyawan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 10 (31,3 %).

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMK	9	28,1 %
D3	14	43,8 %
S1	9	28,1 %
Total	32	100,0 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022 (Lampiran 5)*

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada pendidikan terakhir D3, artinya karyawan CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang sebanyak 14 (43,8 %)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan yang disebarkan kepada 32 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemimpin anda yakin ketika mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai suatu dengan cara mereka sendiri.	3	9,4	15	46,9	14	43,8	0	0,0	0	0,0
2.	Pemimpin mampu menempatkan diri sesuai situasi dan kondisi ketika berkomunikasi dengan karyawan	3	9,4	14	43,8	11	34,4	4	12,5	0	0,0
3.	Pemimpin menyampaikan visi dengan menggunakan	9	29,1	11	34,4	11	34,4	1	3,1	0	0,0

	komunikasi lisan yang disertai oleh Bahasa tubuh yang baik.										
4.	Pemimpin menyampaikan informasi kepada karyawan dan tidak ada informasi yang disembunyikan baik mengenai kemajuan perusahaan ataupun permasalahan.	15	46,9	12	37,5	4	12,5	1	3,1	0	0,0
5.	Pemimpin anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	6	18,8	18	56,3	5	15,6	3	9,4	0	0,0
6.	Pemimpin membudayakan cara kreatifitas dan inovasi yang dimiliki karyawan dalam pengembangan perusahaan.	8	25,0	16	50,0	7	21,9	1	31,1	0	0,0
7.	Pemimpin saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas	6	18,8	7	21,9	19	59,4	0	0,0	0	0,0
8.	Pemimpin mengembangkan kemampuan karyawannya dalam memahami pembelajaran dengan mengikut sertakan karyawam dalam kegiatan diklat	6	18,8	17	53,1	8	25,0	1	3,1	0	0,0

9.	Pemimpin mengarahkan karyawannya agar selalu peduli dengan lingkungan	3	9,4	11	34,4	18	56,3	0	0,0	0	0,0
10.	Pemimpin selalu mementingkan kesehatan karyawannya dengan menjaga kesehatan lingkungan perusahaan	6	18,8	14	43,8	9	28,1	3	9,4	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020 (Lampiran 2)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Peningkatan persentasi kerja anda didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja	6	18,8	19	59,4	5	15,6	2	6,3	0	0,0
2	Pengembangan karir diperusahaan tempat anda bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan	9	28,1	17	53,1	6	18,8	0	0,0	0	0,0
3	Selalu ada interaksi hubungan antara	16	50,0	12	37,5	4	12,5	0	0,0	0	0,0

	pemimpin dengan para anggotanya										
4	Perusahaan mengadakan program pendidikan yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya	4	12,5	16	50,0	8	25,0	4	12,5	0	0,0
5	Perusahaan selalu mengadakan pelatihan kepada seluruh karyawannya	6	18,8	16	50,0	10	31,3	0	0,0	0	0,0
6	Karyawan berpendapat orang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula	5	15,6	17	53,1	8	25,0	2	6,5	0	0,0
7	Setiap Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dengan setiap promosi	17	53,1	12	37,5	3	9,4	0	0,0	0	0,0
8	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak perusahaan ditempat anda bekerja	6	18,8	8	25,0	18	56,3	0	0,0	0	0,0

9	Perusahaan mengadakan program pendidikan yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya	6	18,8	8	25,0	18	25,0	0	0,0	0	0,0
10	Mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaannya untuk bisa mengembangkan karir lain	9	28,1	17	53,1	6	18,8	0	0,0	0	0,0
11	Sesama rekan kerja saling mendukung demi peningkatan karir diperusahaan	4	12,5	17	53,1	9	28,1	2	6,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020 (Lampiran 2)

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan	9	28,1	16	50,0	5	15,6	1	3,1	1	3,1

	dalam melaksanakan pekerjaan										
2	Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya	8	25,0	14	43,8	9	28,1	1	3,1	0	0,0
3	Setiap Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dengan setiap promosi	8	25,0	14	43,8	9	28,1	1	3,1	0	0,0
4	Saya ingin membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	11	34,4	16	50,0	4	12,5	1	3,1	0	0,0
5	Saya ingin membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	14	43,8	11	34,4	6	18,8	1	3,1	0	0,0
6	Saya menggunakan waktu dengan baik	9	28,1	12	37,5	10	31,3	1	3,1	0	0,0
7	Saya membuat jadwal pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu	6	18,8	20	62,5	5	15,6	1	3,1	0	0,0
8	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak	8	25,0	18	56,3	4	12,5	2	6,3	0	0,0

	perusahaan ditempat anda bekerja										
9	Saya meneliti ulang hasil kerja saya	5	15,6	19	59,4	4	12,5	3	9,4	1	3,1
10	Mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaannya untuk bisa mengembangkan karir lain	5	15,6	20	62,5	7	21,9	0	0,0	0	0,0
11	Sesama rekan kerja saling mendukung demi peningkatan karir diperusahaan	18	56,3	10	31,3	4	12,5	0	0,0	0	0,0
12	Adanya kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	9	28,1	16	50,0	5	15,6	1	3,1	1	3,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2022 (Lampiran 2)

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,563	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,487	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,820	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,537	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,546	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,692	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,765	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,581	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,350	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,615	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022 (Lampiran 6)*

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,386	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,688	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,551	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,521	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 5	0,634	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,735	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,541	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,495	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,598	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,587	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,584	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022. (Lampiran 6).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas (Y)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,557	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,635	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,617	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,792	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,580	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 6	0,766	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,631	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,527	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,770	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,530	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,504	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,719	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022 (Lampiran 6).

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

**Tabel 4.9**  
**Daftar Interpretasi r**

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

0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah
-----------------	---------------

Berdasarkan table 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,801	Kuat
Pengembangan Karir	0,794	Kuat
Produktivitas Karyawan	0,868	Sangat Kuat

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022 (Lampiran 7)*

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>table</sub>	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan	0,812	3,32	0,637	Linier
Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan	0,753	3,32	0,687	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2022 (Lampiran 8).*

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	0,520	1,923	Bebas gejala multikolieneritas
Pengembangan Karir	0,520	1,923	Bebas gejala multikolieneritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022 (Lampiran 9)*

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

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

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	B	Sig
Constant	0,636	0,926
Gaya Kepemimpinan Kharismatik	0,173	0,410
Pengembangan Karir	0,969	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022 (Lampiran 10)

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 0.636 + 0.173(X1) + 0.969(X2)$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Produktivitas Karyawan sebesar (0,636) satu satuan jika jumlah variabel Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1)

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar (0,173) satu satuan.

c. Koefisien Pengembangan Karir (X2)

Jika jumlah Pengembangan Karir naik satu satuan maka Produktivitas Karyawan akan berkurang sebesar (0,969) satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar (4,583)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir	0,801	0,642

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022 (Lampiran 10)*

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar (0,642) artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) Pengembangan Karir (X2) naik maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi
Gaya Kepemimpinan	0,410	0,837	2,042	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>
Pengembangan Karir	0,000	4,583	2,042	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022 (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar (0,837) sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=(.32)-(2)-(30)) adalah (2,042) jadi t<sub>hitung</sub> (4,583) > t<sub>tabel</sub> (2.042) dan nilai sig (0,000) sehingga di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di CV Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir	25,978	3,32	F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub>	0,000	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022 (Lampiran 12)

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F<sub>hitung</sub> sebesar (25,978) sedangkan F<sub>tabel</sub> dengan  $\alpha=0,05$  dan df1= k-1 ((3)-(1))=(2

) dan  $df_2 = n - k = ((32) - (2)) = (30)$  yaitu sebesar (3,32). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $(25,978) > (3,32)$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung produktivitas karyawan sebesar (0,837). Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

### **4.6.2 Pembahasan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai pada Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung. Maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan di CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung Produktivitas Karyawan sebesar (4,583).

### **4.6.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $f$  hitung Produktivitas Karyawan sebesar (25,978). Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan Produktivitas yang terjadi di CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung. Produktivitas karyawan yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya Pengembangan Karir dari karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Pengembangan Karir meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Pengembangan Karirnya maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Pengembangan Karirnya maka akan ada peningkatan Produktivitas karyawan. Dengan demikian, jika Perusahaan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Gaya Kepemimpinan dan meningkatkan variabel Pengembangan Karir maka akan berdampak dalam peningkatan Produktivitas Karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

