



Signaling, Volume 11, Nomor 1, Maret 2022

P-ISSN 2085-2304; E-ISSN 2775-6122, pp.9-18

<http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling>

**Received: 20 Februari 2022; Revised: 8 Maret 2022; Accepted: 30 Maret 2022**

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung**

**Nadya Ellyana Syndi**

Pasca Sarjana Magister Manajemen, IIB Darmajaya, Lampung

Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Rajabasa, Bandar Lampung, Lampung

E-Mail : [Nadyaellyanasyndi@gmail.com](mailto:Nadyaellyanasyndi@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the effect of Leadership Style and Career Development on Employee Productivity. The use of these variables is based on the results of previous studies, namely: Balerang, Nainggolan, S.E., M.Sc (2017), Suyitno, Utomo (2017), Rachmatullah, M. R. (2017) and Saklit, I. W. (2017). This research was conducted at CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung, respondents used as many as 32 employees, The results showed the influence of leadership style and career development and significant impact on employee productivity. The influence of leadership style on employee productivity is significant and positive, the effect of career development on employee productivity is significant and positive.*

**Keywords:** *leadership style, career development, and employee work productivity*

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi ekonomi saat ini, dunia bisnis menunjukkan suatu perpaduan yang menghasilkan suatu kompetisi yang semakin ketat dan transparan, sehingga akan menuntut setiap perusahaan untuk selalu tanggap terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan. Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang hebat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir disegala aspek. Mulai dari Teknologi, modal, dan sumber daya manusia.

Produktivitas yang baik akan tercipta jika setiap karyawan memiliki gaya kepemimpinan, pengembangan karir yang baik, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir yang dapat menghasilkan Produktivitas karyawan yang baik dan berjuang pada keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kedepannya lebih baik dari hari ini. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas kerja karyawan dapat di dukung dengan perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini, peningkatan disiplin karyawan agar karyawan disiplin dalam menjalankan tugasnya dan pengembangan karir yang jelas agar para karyawan mempunyai pandangan masa depan tentang pekerjaan yang dilakukan.

Adapun produktivitas yang ditemukan menurut Hasibuan (2017:41) dalam artikel Rachmatullah, bahwa: "Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika

produktifitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efektivitas dan adanya peningkatan tenaga kerjanya“. Indikator produktivitas menurut Hasibuan (2018:79) 1) Kuantitas Kerja 2) Kualitas Kerja 3) Ketepatan Waktu.

Menyimak dari penerapan pentingnya sumber daya manusia maka penelitian ini mengambil objek CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung, yang bergerak di bidang perdagangan dan supliyer dengan jenis prodak yang sedang dijalankan berupa Susu Kambing Etawa yang diproduksi oleh CV. Jaya Indah Pratama, Surabaya. CV. Galaxi Mita Utama ini beralamat di Jl. Rajawali Raya No 14. Perum Polda II Beringin Raya Bandar Lampung. Kegiatan Usaha CV. Galaxi ini sangat membutuhkan kinerja karyawannya dalam hal penjualan, dan pelayanan. Hal ini menuntut CV. Galaxi secara konsisten mengadakan evaluasi terhadap penilaian kinerja untuk mengetahui level kinerja karyawannya dan mencari cara terbaik untuk melakukan perbaikan, dengan cara melihat produktivitas yang karyawan berikan kepada perusahaan. CV. Galaxi Mitra Utama juga saat ini mengalami permasalahan dalam hal penurunan omset penjualan dalam dua tahun terakhir. Terlihat berdasarkan data target penjualan yang diperoleh, bahwa penjualan belum mencapai target yang diharapkan.

## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dan Manajemen merupakan dua konsep yang saling berhubungan, namun ada beberapa hal mendasar yang membedakan kedua konsep itu yaitu: pemimpin bisa timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi, sedangkan manajemen hanya ada apabila struktur organisasi menciptakan peranan (Wilson Bangun, 2012).

### Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2018) dalam artikel Angga L.P, menyebutkan bahwa suatu karir adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai/dipegang selama kehidupan seseorang. Menurut Umi Farida pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Andrew J. Dubrin Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawain yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

### Produktivitas Kerja Karyawan

Hasibuan (2017:41) dalam artikel Rachmatullah, mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Sedarmayanti mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

### Penelitian Terdahulu

1	Balerang, Nainggolan, S.E., M.Si (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Batam Bahari Sejahtera	Gaya Variabel Independen: Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir	Variabel dependen: Produktivitas kerja	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan negative terhadap produktivitas kerja karyawan.
---	---	---	--	--	--

## Hipotesis

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap Produktivitas kerja karyawan**

Dari kutipan

H1: Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas kerja karyawan**

H2: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

H3: Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti meneliti berdasarkan hubungan dan peneliti ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) pada variasi independen (variabel bebas) Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), dengan variabel dependen (Variabel terikat) Produktivitas kerja karyawan (Y).

### 2. Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini data yang digunakan adalah data primer

#### 1. Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2017), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Anwar Sanusi (2017), data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir serta media internet.

### Uji Persyaratan Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya (Sugiyono,2019).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

Koefisien $r$	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Ragu-ragu
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

### Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan.

### Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Pengembangan Karir (X2).

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

Jika nilai  $sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima.

#### Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung..

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

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

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 %).

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 %

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 15 (31,3 %).

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

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 %).

### 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.

#### Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
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

#### Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
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

#### Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas (Y)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
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

#### Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Simpulan
----------	---------------------------	----------

Gaya Kepemimpinan	0,801	Kuat
Pengembangan Karir	0,794	Kuat
Produktivitas Karyawan	0,868	Sangat Kuat

### Hasil Uji Linieritas

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

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</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

### 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.

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

### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

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

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji t

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

#### 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	$t_{hitung} > t_{tabel}$
--------------------	-------	-------	-------	--------------------------

### Hasil Uji F

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

### 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	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

### 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).

### 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).

### 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).

## KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan salah satu studi yang melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung, Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu dari keseluruhan variabel bebas yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan.

### Saran-saran

Bagi pihak perusahaan

- Gaya Kepemimpinan yang dimiliki karyawan harus dipertahankan pada point "Pemimpin menyampaikan informasi kepada karyawan dan tidak ada informasi yang disembunyikan baik mengenai kemajuan perusahaan ataupun permasalahan (Pertanyaan 4 pada variabel X1)". Dapat disarankan perusahaan agar mempertahankan tingkat Gaya Kepemimpinan perusahaan yang dimiliki. Dan untuk diperbaiki berada pada point "Pemimpin mampu menempatkan diri sesuai situasi dan kondisi ketika berkomunikasi dengan karyawan (Pertanyaan 2 pada variabel X1)". Untuk dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan Pemimpin perusahaan juga perlu memperhatikan situasi dan kondisi saat berkomunikasi kepada karyawan agar karyawan dapat lebih menghargai Pemimpin diperusahaan.

- b. Untuk Pengembangan Karir yang harus dipertahankan yaitu berada pada point “Selalu ada interaksi hubungan antarapemimpin dengan para anggotannya (Pertanyaan 3 pada variabel X2)”. Dan untuk perbaikan ada dipoint “Karyawan berpendapat orang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula (Pertanyaan 6 pada variabel X2)” dan “Perusahaan mengadakan program pendidikan yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya (Pertanyaan 9 pada variabel X2)”. Bagi pihak atasan seharusnya lebih memperhatikan lagi segala hal yang membuat karyawan lebih termotivasi lagi sehingga karyawan dapat merasa nyaman didalam pekerjaannya maka akan berdampak pada hasil Produktivitas mereka sendiri.
- c. Dalam upaya meningkatkan hasil Produktivitas karyawan yang harus diperhatikan yaitu pada point “Sesama rekan kerja saling mendukung demi peningkatan karir diperusahaan (Pertanyaan 11 pada variabel Y)”. Sedangkan yang harus diperbaiki yaitu berada pada point “Saya meneliti ulang hasil kerja saya (Pertanyaan 9 pada variabel Y)”. Untuk selalu berusaha mencapai target perusahaan yang telah ditentukan, akan tetapi perusahaan diharapkan menerapkan Gaya Kepemimpinan dan memperhatikan Pengembangan Karir masing-masing karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil yang lebih maksimal dan sesuai dengan harapan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aninda, R. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kantor Cabang Jagorawi.
- Bareleng, J. A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BATAM BAHARI SEJAHTERA. *JURNAL AKUNTANSI BARELANG*, 1(2), Nainggolan-129.
- Bayuaji, R. B., & Rahardja, E. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Cahyadi, R. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Batam* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Dzulkifli, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura).
- Fatmasari, I. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hasibuan, Malayu. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia, GRAHA ILMU, Yogyakarta, 2012, Hlm.117
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kartono, Kartini. 2008. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ma'mun, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir pada Komitmen Organisasi dan Kinerja. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 17(4), 503-521.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

- Nurdin, A., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(2).
- Nurhamiden, R. K., & Trang, I. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLDA SULUT MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Rachmatullah, M. R. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS MOBILINDO PERKASA CABANG SOEKARNO HATTA BANDUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Robert, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen dan peningkatan kinerja Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- ROCHMAH, N. N. (2011). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rudi, J. P. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MILLA HUSADA BOYOLALI (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Saklit, I. W. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP INTENSI TURNOVER: KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.
- SARI, E. D. K. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS: PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK AREA JAKARTA FALATEHAN (Doctoral dissertation, universitas mercu buana).
- Septiani, N. I. (2011). PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada Divisi Akuntansi dan Keuangan KSP. Artha Mitra Sejati) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 9(18).
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- YULIANTI, Y. (2010). PENGARUH MOTIVASI, POLA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG KEUANGAN PADA PEMERINTAH KABUPATEN SUKOHARJO (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227 (Produktivitas kerja).
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2012:231