



ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk ISUZU CABANG MEDAN

Jerry Muler Silalahi, Ramadhan Harahap

Universitas Pembangunan Pancabudi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat secara signifikan antara variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang berlokasi pada PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Medan, dengan menggunakan metode kuantitatif dan data primer serta sekunder. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 responden serta menggunakan skala likert. Penelitian ini dengan hasil pada uji F bahwa nilai dari F hitung > F tabel yaitu $59,963 > 3,159$ dengan nilai signifikannya adalah $0,000$. Sedangkan dilihat dari hasil uji T nya bahwa T hitung > T tabel dengan nilai angka $1,879 > 1,672$ dan nilai signifikansinya $0,003 < 0,005$ pada variabel gaya kepemimpinan sedangkan untuk variabel budaya organisasi sebesar T hitung > T tabel $6,593 < 1,672$ dan signifikansinya $0,000$. Hasil olah data dengan menggunakan SPSS versi 16,0 maka hasil dari hipotesisnya menjawab bahwa dari 2 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan nilai sebesar 78,8 % dan sisanya 22,2 dan akan di teruskan oleh peneliti di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

PT Astra International Tbk, yang didirikan pada tahun 1957, bergerak sebagai perusahaan perdagangan umum. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan

yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan. Gaya kepemimpinan memainkan peranan penting dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang

efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerjasama tim, dan mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggota timnya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan kesempatan untuk pengembangan profesional cenderung menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik

di sisi lain, mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh suatu organisasi. Budaya yang kuat dapat menciptakan rasa kebersamaan dan komitmen di antara karyawan, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif. Ketika budaya organisasi mendukung inovasi dan kolaborasi, karyawan lebih cenderung merasa terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi secara Keterkaitan antara kepemimpinan dan budaya organisasi sangat penting. Pemimpin yang memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang positif akan lebih mampu mempengaruhi perilaku karyawan secara konstruktif. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menghambat efektivitas kepemimpinan dan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa ada

hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, di mana kepemimpinan yang baik dapat memperkuat budaya organisasi yang mendukung. Secara keseluruhan, untuk mencapai tujuan organisasi, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif dan membangun budaya organisasi yang kuat. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong keberhasilan jangka panjang perusahaan secara keseluruhan

Apabila dikelola dengan baik, budaya organisasi adalah alat manajemen yang bagus. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa budaya organisasi memberi manajer suatu sudut pandang yang memungkinkan mereka untuk memahami organisasi mereka melalui pemahaman tentang manifestasi budayanya. Budaya dalam suatu organisasi sangat memengaruhi kinerja dalam jangka panjang. Bahkan lebih penting lagi, budaya organisasi mungkin menjadi faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan di masa mendatang. Banyak budaya organisasi yang menghambat kinerja jangka panjang, dan budaya-budaya ini mudah berkembang, bahkan di perusahaan dengan banyak karyawan yang cerdas dan sehat.

Memastikan keselarasan antara tindakan, pikiran, dan perkataan anggota organisasi. Ini menciptakan kepercayaan di antara anggota dan dengan pihak eksternal.. Mendorong anggota untuk berpikir out of the box dan menciptakan solusi baru untuk masalah yang ada, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja dimasukkan ke dalam rencana strategis organisasi.

Menurut Rivai (2011), kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja adalah lingkungan kerjanya. Menurut Kusriyanto (1991), jika seorang pegawai bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal, mereka akan melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika seorang pegawai bekerja di lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukungnya untuk bekerja secara optimal, mereka akan melakukan kinerja yang buruk.

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja dimasukkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, menurut Rivai (2011). Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, menurut Kusriyanto (1991). Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan melakukan kinerja yang baik, sementara seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan

Gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Gaya kepemimpinan ini dapat mendorong gairah kerja dan memotivasi seluruh karyawan PT. Astra International Tbk Isuzu untuk memanfaatkan waktu yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi terdiri dari norma, kebiasaan,

keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku di dalam perusahaan atau organisasi. Pada PT. Astra International Tbk Isuzu, ada beberapa karyawan yang masih kurang berperilaku membantu satu sama lain. Ini terjadi ketika karyawan tidak hadir untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, sebagian besar karyawan tidak siap untuk menerima perubahan seperti aturan struktural perusahaan, dan beberapa tidak mematuhi aturan organisasi seperti terlambat apel pagi atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja, menurut Edison et al. (2017), adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan dapat diukur untuk mengetahui perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan juga dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja secara relatif (Siagian & Khair, 2018). Menurut pendapat lain (Kasmir, 2019), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka selama periode waktu tertentu.

Selain itu, menurut (Fadri, 2017:418), kinerja karyawan menunjukkan tingkat keyakinan karyawan tentang motivasi dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Keyakinan karyawan tentang perilaku mereka dan kontribusinya terhadap pencapaian organisasi disebut kinerja karyawan yang nyata. Selanjutnya, dikatakan bahwa kompensasi, evaluasi kinerja, dan praktik promosi adalah penentu kinerja

karyawan. Sebaliknya, untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan sangat penting. Menurut Hariandja (Ferawati, 2017:1), "kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang mencerminkan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kinerja akan mempengaruhi dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan." Menurut Mapaware dan Syarifuddin (2021),

Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) pada dasarnya dimensi yang berkaitan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil
Indikator dari kuantitas hasil, yaitu: pemenuhan target dan penyelesaian pekerjaan dengan efisien.
2. Kualitas Hasil
Menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti serta memenuhi standar yang telah ditetapkan adalah indikator kualitas hasil.
3. Ketepatan Waktu
Indicator ketepatan waktu, yaitu: efektif memanfaatkan waktu dan menyelesaikan tugas
4. Kerjasama
Kemampuan untuk membangun hubungan dengan atasan dan rekan kerja adalah indikator kerja sama.

Kepemimpinan, menurut Siagian (2016), adalah proses mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk bergerak ke arah tujuan tertentu. Namun, Zainal et al. (2017) menyatakan bahwa ada banyak teori tentang gaya kepemimpinan. Berdasarkan istilah "pemimpin" dan "kepemimpinan", gaya kepemimpinan

berakar dari keduanya: "pemimpin" berarti individunya, dan "kepemimpinan" berarti tindakannya. Kepemimpinan dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Edison et al. (2016:93), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak dan atau mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Metode kepemimpinan, menurut Hasibuan (2016:170), Menurut Sutrisno (2016: 214), kepemimpinan juga didefinisikan sebagai upaya yang terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Anoraga dalam Sutrisno (2016), kepemimpinan juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk mendorong mereka agar dengan pendorong.

Menurut Sutrisno (2016: 214), kepemimpinan juga berarti mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial untuk mencapai tujuan. Selain itu, Anoraga dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan tujuan mendorong orang-orang untuk memahami, menyadari, dan dengan senang hati mengikuti kehendak pimpinan mereka.

Selanjutnya Gaya kepemimpinan menurut Sondang, (2018:229), sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan Otokratis Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan

kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

b. Gaya kepemimpinan militeristik Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

c. Gaya kepemimpinan paternalistik Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

d. Gaya kepemimpinan karismatis Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

e. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan mengutamakan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin seperti ini juga dapat menerima kritik dan saran, dan mereka juga mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawan mereka

Kebiasaan jangka panjang membentuk karakter dan sikap seseorang di dalam organisasi dan masyarakat.

Kultur atau budaya, menurut Kusdi (2011:81), didefinisikan sebagai sikap, perilaku, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi yang dimiliki oleh anggota sebuah organisasi yang disosialisasikan kepada anggota baru dan biasanya terus berlanjut. Namun, Nasyaroeka (2011) mengatakan bahwa organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama dan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan.

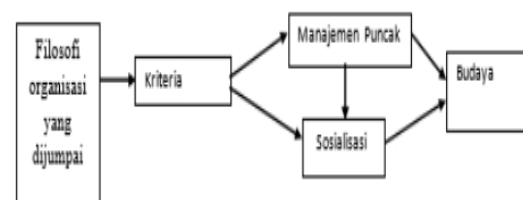
Chandra (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan asumsi atau keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dibangun di dalam

organisasi yang digunakan untuk mengarahkan tingkah laku anggota untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Menurut Wibowo (2011:19), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai keyakinan, norma, dan nilai-nilai yang dipegang oleh sumber daya manusia suatu organisasi saat mereka bekerja untuk mencapai kinerja organisasi.

Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Pemahaman tentang cara seseorang bersikap dalam organisasi disebut budaya organisasi. Proses menjadi kebiasaan dalam organisasi membutuhkan waktu dan perubahan. Menurut Ndraha (2009:137), budaya tidak terbentuk dalam waktu singkat dan tidak dapat dikardid (dipaksa). Membentuk budaya memerlukan banyak tahun, mungkin puluhan atau ratusan tahun. Pembentukan budaya dimulai oleh para pendiri dan diawasi oleh para pahlawan, yaitu mereka yang rela mengorbankan diri mereka untuk memperjuangkan nilai-nilai yang dianggap ideal.

Di bawah ini adalah kerangka yang diberikan oleh Robbins (2009:734) untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi secara sistematis dibentuk:



Gambar 2.1 Bagaimana Budaya Terbentuk

Selanjutnya, Robbins (2009:734) membahas bagaimana budaya organisasi dibentuk dan dipertahankan. Filsafat fondasi budaya asli. Selain itu, budaya ini berdampak besar pada standar yang digunakan untuk mempekerjakan karyawan.

Tindakan manajemen puncak saat ini menentukan standar umum perilaku yang dapat dan tidak dapat diterima. Tingkat keberhasilan dalam mencocokkan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan baru selama proses seleksi dan tingkat keakraban manajemen puncak dengan pendekatan sosialisasi akan menentukan cara mensosialisasikan karyawan. Hasilnya adalah budaya organisasi yang diinginkan.

Jadi, pembentukan budaya memerlukan waktu yang cukup lama agar budaya dapat ditanamkan atau dikembangkan dengan baik, tepat, dan dipahami. sehingga tujuan pembentukan budaya organisasi dapat diubah dengan sukses atau tidak. Menurut Pratiwi et al., 2021,

Fungsi Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi, ada banyak fungsi yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi budaya organisasi termasuk, menurut Kreitner dan Kinicki (Ariwibowo, 2010), memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, membantu komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan memberi manajer perasaan keberadaannya. Menurut Hendriawan (2014), fungsi budaya organisasi adalah sebagai pembatas pembeda terhadap lingkungan organisasi dan kelompok lain dan membantu anggota memahami lingkungannya. Menurut Pratiwi et al., 2021,

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Cara manajer mempengaruhi karyawannya disebut kepemimpinan. Manajer menggunakan standar kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya. Pemimpin adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan

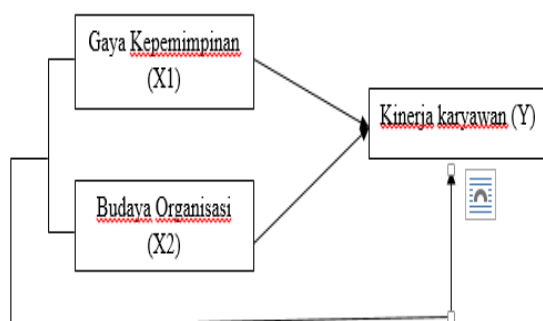
suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam memberikan kedisiplinan bekerja kepada anggota organisasi agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya, menurut Trisnaningsih (T. Meutia & Andriani, 2017:26).Kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja. Menurut Bass et al., yang dikutip dalam (Victoria & Rahardja, 2018:4), kepemimpinan didefinisikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota kelompoknya dengan cara tertentu. Dengan kepemimpinan, bawahan akan merasa sangat dihargai, dipercaya, respek, dan setia kepada atasannya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Mapaware dan Syarifuddin (2021),

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Tujuan utama budaya organisasi adalah untuk membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi adalah sistem nilai di mana nilai-nilai dan sikap yang diyakini oleh karyawan ditanamkan ke dalam pikiran mereka dan perilaku mereka di tempat kerja. Dengan kata lain, budaya selalu memengaruhi seberapa baik anggota organisasi mencapai tujuan, seperti yang dikatakan Mega dan Surya (K. I. Meutia & Husada, 2019:121). Menurut Djoko Santoso, ada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan; semakin baik budaya organisasi, semakin baik kinerja karyawan. seperti dikutip dalam (T. Meutia & Andriani, 2017:25), karyawan yang memahami nilai-nilai dasar organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Hasil penelitian oleh Rezeki, SR, dan Syarifuddin, S (2021) menunjukkan bahwa budaya perusahaan memengaruhi kinerja pekerja secara parsial. Menurut Mapaware dan Syarifuddin (2021),

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan bagaimana suatu teori berhubungan dengan komponen penting yang telah diketahui dalam masalah tertentu. Kerangka konseptual adalah dasar penelitian ilmiah, dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dibangun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Teori-teori ini, pendapat para ahli, dan penelitian sebelumnya adalah dasar kerangka konseptual penelitian ini.



Cab. Medan

H2 :Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk – Isuzu Cab. Medan

H3 :Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk – Isuzu Cab. Medan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang dipakai adalah data primer dan sekunder, penelitian ini menggunakan skala likert dan berdasarkan hasil wawancara dan pembagian kuesioner yang berada di PT. Astra Internasional Tbk – Isuzu Cab. Medan menghasilkan data berbentuk angka dan menggunakan olah data SPSS versi 16.0 dengan sampel yang di gunakan sebanyak 57 responden yang terdiri dari seluruh karyawan dari PT. Astra Internasional Tbk – Isuzu Cab.

Medan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 243 Sudirejo II Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara.

1. Uji Realibitas
 - a. Uji Validitas

Menurut uji validitas angket harus di validasikan. Semua data dinyatakan valid apabila nilai *dari corrected item total correlation* yang harus lebih besar dari 0,30 maka data dinyatakan valid atau sah. Manullang dan Pakpahan (2014) menyatakan bahwa untuk menilai kelayakan butir pertanyaan dalam angket, perlu dilakukan uji validitas. Jika *r* hitung lebih dari 0,30 (*r* kritis), maka pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya, jika *r* hitung kurang dari 0,30, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

- b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden tetap stabil dan tidak berubah secara acak. Jika nilai dari *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari 0,60 maka data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat di handalkan.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya Kepemimpinan	26.91	.748	.565	.814
Budaya Organisasi	28.16	.858	.756	.786
Kinerja karyawan	29.04	.813	.690	.815

Sumber olah data tahun 2025

Dari hasil olah data yang terdapat pada tabel di atas bahwa nilai dari uji *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dinyatakan sah atau valid karena untuk

nilai dari *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > dari 0,60 maka data tersebut dinyatakan handal dan dapat di lakukan dengan uji yang berikutnya.

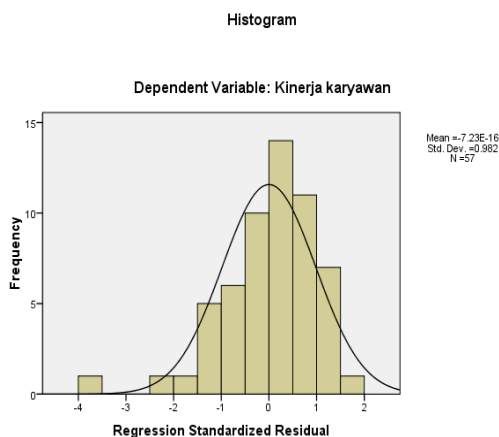
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Dalam statistika parametrik, distribusi data yang normal adalah suatu keharusan yang mutlak harus terpenuhi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	13.0175439
	Std. Deviation	1.56534460
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.089
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		1.217
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103
a. Test distribution is Normal.		

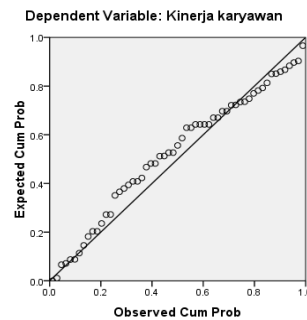
Pada uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk 57 sampel, diperoleh nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) .103 dan > dari 0,05 maka dinyatakan terpenuhi dan terbebas dari uji normalitas dan nilai dari standard memenuhi dari ketentuan yang ditetapkan adalah 0,05.



Gambar Grafik Histogram

Hasil pada gambar histogram yang di berikan berdistribusi normal karena pada gambar tersebut terlihat pada balok yang menjurus ke atas dan membentuk seperti gambar lonceng dan tidak miring baik kekiri atau kekanan hal ini menunjukkan bahwa gambar tersebut sangat baik dan dapat di lanjutkan pada uji berikutnya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar PP-Plot

Berdasarkan pada gambar pada PP-Plot yang sudah di suguhkan dalam penelitian ini yang berdistribusi normal karena pada garis horizontal pada titik titik yang tidak terlalu jauh dari garis diagonalnya dan tidak juga membentuk seperti pola pada gambar tersebut maka, pada gambar PP-Plot yang berdistribusi normal dan sangat baik untuk di lanjutkan dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

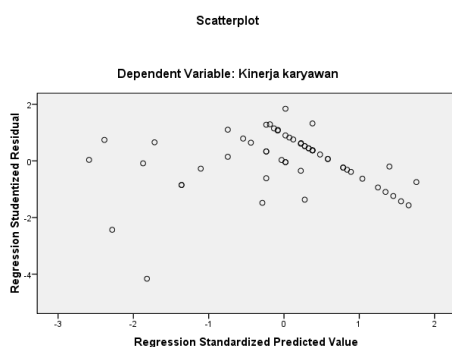
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.441	2.267
	Budaya Organisasi	.441	2.267
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan			

Sumber di olah tahun 2025

Pada hasil uji Multikolinearitas menyatakan bahwa nilai dari tolerance dan VIF harus sesuai dengan tujuan yang di nginkan, pada hasil ini bahwa tolerance > dari 10 dan nilai dari VIF < dari 10 maka data tersebut dinyatakan

terbebas dari Multikolinearitas. Hasil dari data tersebut berdistribusi normal.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar scatterplot

Berdasarkan scatterplot hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi regresi. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi regresi linear terpenuhi dan hasil analisis dapat dipercaya.

3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa model regresi valid dan dapat digunakan. Tidak ada masalah dalam data, sehingga analisis bisa dilanjutkan. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan, berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tidak, maka pengaruhnya kurang kuat.

Uji F Simultan

Uji F adalah uji statistik yang membandingkan varians untuk menentukan apakah varians dari dua sampel berbeda secara signifikan, atau apakah rasio varians di antara beberapa sampel berbeda signifikan. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.217	2	68.609	59.983	.000 ^a
Residual	61.765	54	1.144		
Total	198.982	56			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F sebesar **59,963** dengan signifikansi **0.000**. data tersebut dinyatakan signifikan bilan nilai dari signifikansinya di bawah 0,005. Nilai dari uji F nya sebesar $59,963 > 3,159$ dengan ketentuan bahwa F hitung > F tabel , bahwa hasil olah data pada 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat memberikan nilai yang sangat baik dan mampu di lanjutkan dengan uji yang lain.dan berdistribusi normal

Uji T (Parsial)

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata antara dua kelompok. Uji ini penting dalam penelitian untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara dua populasi berdasarkan sampel yang diambil. Berikut adalah penjelasan tentang uji t, termasuk jenis, prosedur, dan interpretasinya.

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.527	.000
	Gaya Kepemimpinan	1.879	.003
	Budaya Organisasi	6.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber olah data tahun 2025

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang diuji. Untuk **H1**, nilai t hitung **1.879** sedangkan t tabel 1,672 dengan signifikansi **0.003** sehingga **H1** diterima. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang diuji. Untuk **H2**, nilai t hitung **6,593** sedangkan t tabel 1,672 dengan signifikansi **0.000** sehingga **H2** diterima. Menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olah data yang terdapat nilai sama sama berdistribusi normal tetapi nilai dari gaya kepemimpinan lebih rendah dari budaya organisasi artinya yang di perbaiki dari gaya kepemimpinan mengalami kendala atau karakter seorang pemimpin.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.790	.778	1.069

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil pengolahan data pada uji hipotesis ini di jelaskan bahwa nilai dari Adjusted R Square sebesar 778 artinya dari penelitian ini di hasilkan bahwa variabel dari kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan nilai sebesar 778 atau 78,8% dan ini masih ada 22,2 % artinya hasil dari hasil uji ini menunjukkan bahwa akan ada peneliti yang nantinya akan melanjutkan dengan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil uji yang di lakukan dengan menggunakan data SPSS versi

16,0 di dapa bahwa terdapat nilai, bahwa nilai yang paling rendah dari ke 2 variabel adalah kepemimpinan dengan nilai 1,879 dengan nilai signifikansinya 0,003 artinya karakter dari kepemimpinan harus di benahi dan di berikan masukan unruk kemajuan dari karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk – Isuzu Cab. Medan.

Hasil uji dengan variabel budaya organisasi memberikan nilai yang sangat baik dan nilai 6.593 dengan signifikansinya 0,000 artinya untuk budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik dan memberikan efek pada kinerja karya. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk – Isuzu Cab. Medan.

Saran

dari hasil olah data dan penelitian ini yang di lakukan di perusahaan PT. Astra Internasional Tbk – Isuzu Cab. Medan. Memberikan masukan terkait dengan kemajuan pada perusahaan agar kinerja karyawan bekerja dengan baik dan maksimal serta masukan pada kepemimpinan untuk bersikap rasional atau adil dalam bekerja, karakter atau sifat pimpinan akan mempengaruhi pada kinerja karyawan, akan tetapi hasil dari kinerja akan menghasilkan income yang sangat baik apalagi pada devisi penjualan atau pemasaran akan mendongkrak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini yang di lakukan di PT. Astra Internasional Tbk – Isuzu Cab. Medan. Dengan menggunakan data primer dan skunder dan melakukan pembagian kuesioner terhadao karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Manullang, Marihot dan Manuntun Pakpahan. 2014. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Sedarmayanti 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif,R&D*. Bandung : IKAPI J Lexy, Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2016. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan.
- Batubara, S. S., & Matondang, E. S. (2023, April). FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI DALAM PENGUKURAN LOYALITAS PEGAWAI. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 357-364).
- Batubara, S. S., Wulandari, N., & Satria, B. (2023). STUDI EMPIRIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 474-478.
- Cahyadi, Budi. "pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3.1 (2019): 28-39.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. 3(3), 1-200. diakses 22 Juni 2022
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar. "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1.9 (2021): 1897-1906.
- Faris, Rafika, dkk. "Pengaruh Pengalaman dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan manajemen*. Vol. 4 No. 1
- Schermerhorn. (2017). *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white)*
- Handayani, L. (2020). Keuntungan , Kendala dan Solusi Pembelajaran Online Selama Pandemi Covid-19 : Studi Eklporatif di SMPN 3 Bae Kudus Lina Handayani. *Journal Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 15-23.
- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, (2018).,"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta." *Jurnal Pasti* 4.2: 27-34.

JURNAL

Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia: Jurnal Pariwisata, Vol. 5 No. 3 September 2018. Hal 1-21.

Jopanda, Hendri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen* 6.1 (2021): 84-101.

Jufrizen, Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jmd: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol. 3(1):66-79.

Rafiq, A. (2020) "Dampak Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Suatu Masyarakat," *Global Komunika*, 1(1), hal. 18-29

Rahayu, S. R. S., Amelia, O., Hariz, M., & Malay, I. (2024). The Influence Of Job Design, Leadership, And Motivation On The Performance Of Service And Technical Officers PT. Razza Prima Transformer at PT. PLN Medan. *International Journal of Society and Law*, 2(1), 206-214.

SARASWATI, IDA AYU NYOMAN TRI. *Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan cv. Dian mandiri*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022.

Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1- 10. <https://doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>

Suminar, Ari Cahyo. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)*. Diss. Brawijaya University, 2015.

Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasai Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Vol 3. No 2.

Tarwijo, T., Fatmawati, D., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 174-181.

Waworundeng, Tommy, William A. Areros, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11.2 (2021): 85-92.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.

Fajari A B, dkk (2021). Dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Itervening*. Eprints.umm.ac.id

Melisa T, Subarto (2021). Dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang. Volume 1, Nomor 1, Januari 2021

Roni KA, Martyah (2021). Dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*, Volume 1, Nomor 1.

Samosir A M C, Sitompul S S (2022). Dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru. *MSEJ*, Vol 3 (1), 2022: 22-34.

Mappaware M R S, Syarifuddin (2021) Dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasaraharja Putera Jakarta. *E-POM*, Vol.8, No.5, ISSN: 2355-9357