

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA CREDIT COMPANIES  
CABANG MEDAN**

**Hafni Cholida Nasution<sup>1</sup>, Muhammad Hafizh Lubis<sup>2</sup>**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia*

**Email: hafnicholida80@gmail.com**

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang II Medan yang berjumlah 40 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi berganda yaitu  $Y = 8,831 + 0,754X_1 + 0,136X_2 + e$  yang menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung  $3,795 > t_{tabel} 2,026$  serta variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung  $2,573 > t_{tabel} 2,026$ . Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,841 artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Dimana nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,691 (69,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69,1% variasi variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi pengalaman kerja yakni kemampuan dan sebagainya.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*The purposed of this studied was to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Astra Credit Companies Medan Branch. The population in the studied is employees of PT. Astra Credit Companies Medan Branch totaling 40 respondents while the determination technique with saturated samples. The data sources in this study are from primary data and secondary data. The primary data were observations, interviews and questionnaires. While secondary data can be from data that has been documented. While the data analysis technique used was multiple linear regression analysis.*

*The results of the regression analysis, namely  $Y = 8.831 + 0.754X_1 + 0.136X_2 + e$  which showed the leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. While the test results (t) or partial tests showed that the leadership style had a positive and significant effect on employee performance where it can be seen the value of t count  $3.795 > t_{table} 2.026$  and organizational culture variables also positively and significantly influence employee performance where it can be seen t value  $2.573 > t_{table} 2.026$ . The results of the coefficient of determination with a correlation*

*regression value of 0.841 means that together the Leadership Style and Organizational Culture of Employee Performance at PT. The Medan II Astra Credit Companies Branch has a contribution to a close and positive level. Where the value (R<sup>2</sup>) is 0.691 (69.1%). So that it can be said that 69.1% of the variation of the dependent variable namely leadership style and organizational culture in the model can explain the variable performance of employees at PT. Astra Credit Companies Medan II while Branch with the remaining 30.9% influenced by other variables outside the model. The other variables that affect work experience are abilities and so on.*

**Keywords:** *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam kinerja karyawan yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan membantu perusahaan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan yang ingin di capai. Upaya untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik dapat juga dilakukan ketika rekrutmen mengutamakan pengalaman di bandingkan pendidikan. Menurut Mangkunegara (2013:67): "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan. Dengan kinerja yang maksimal tentunya perusahaan akan sangat mudah untuk menjalankan tugas yang diberikan atasan kepadanya. Sehingga upaya untuk terus membuat karyawan bekerja dengan kinerja maksimal harus dilakukan.

Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dalam mengukur sejauh mana karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Ada beberapa unsur yang harus diperhatikan dalam menilai kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang ada, biaya yang dikorbankan, pengawasan pimpinan dan sebagainya. Perusahaan akan mengalami kerugian jika karyawan bekerja dengan kualitas kurang baik, namun secara finansial membuat pemborosan perusahaan. Selain itu waktu dalam menyelesaikan jangan terkesan biar lama asal benar. Sehingga perusahaan dalam menyusun penilaian kinerja karyawan harus memperhatikan aspek di atas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2014:42): Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Thoah (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin dalam organisasi

sangat penting dalam kemajuan organisasi sangat penting untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya. Agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor budaya organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Balansa, et. al, (2017:1) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2011:2) mengartikan bahwa budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam organisasi. Menurut Wibowo (2013:258) : budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Bagi sebagian karyawan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai keyakinan yang ada di dalam hatinya akan mendorong karyawan bekerja dengan maksimal. Karyawan tidak merasa terancam lagi karena tekanan batin ataupun fisik.

Budaya organisasi yang efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang dapat masukan, dan didukung oleh bawahan, pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi.

PT. Astra Credit Companies atau biasa dikenal dengan nama ACC adalah perusahaan pembiayaan mobil dan alat berat. Sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.05/2014 ACC melakukan perluasan usaha di bidang Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (*Operating Lease*), baik dengan skema konvensional maupun syariah.

Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II peneliti menemukan fenomena masalah bahwa nilai kinerja karyawan berfluktuatif selama 4 tahun terakhir (2015-2018). Perusahaan dimana menerapkan penilaian kinerja karyawan 1 tahun sekali.

Berfluktuasinya nilai kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II di sebabkan salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II adalah gaya kepemimpinan yang otoriter, karena pendapatnya dalam mengambil keputusan harus diterima oleh bawahan dan bawahan tidak memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat. Pimpinan perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik pada karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor lain penyebab berfluktuasinya kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II adalah budaya organisasi yang

tidak melibatkan karyawan dalam suatu kegiatan tertentu. Misalnya ketika adanya pameran atau *event* di luar kota. Sering kali tidak mendapatkan kesempatan untuk dilibatkan pada kegiatan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II”**.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Adapun penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono, (2010:8) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Hal ini berarti populasi dalam arti kualitas dan kuantitas suatu objek/subjek. Pada penelitian ini, peneliti menjadikan karyawan Astra Credit Companies cabang Medan II yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja no. 41 Medan sebagai populasi yang Jumlah karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Medan berjumlah 40 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:96) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana Teknik penarikan sampling dalam penelitian ini di lakukan secara *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Sugiyono,( 2017:85) “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisaasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berhubung jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang maka jumlah populasi dijadikan sebagai jumlah sampel karna populasi relatif kecil kurang dari 100 orang.

### **Sumber Data**

Peneliti mengadakan penelitian guna mendapatkan data dan informasi yang digunakan sebagai bahan analisis. Menurut Sugiyono (2010 :193) data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian data yang diperoleh berasal dari kuesioner, wawancara, dan observasi.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini menjadi gambaran umum perusahaan, dari literatur yang berhubungan dengan penelitian. Data yang diperoleh terdiri dari sumber internal yaitu berupa sejarah dan struktur organisasi dan sumber eksternal yang berupa jurnal, buku, internet, dan dokumen.

## Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:137) “Metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber, dan berbagai cara”.

Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu suatu cara pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk mendukung suatu informasi atau keterangan yang telah diperoleh.
2. Wawancara, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam penelitian.
3. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis yang diberikan kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden.
4. Studi dokumentasi, yaitu dengan mengadakan pencatatan langsung terhadap dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel Promosi ( $X_1$ ) sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

<b>No. Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item Total Correlation (<math>r_{hitung}</math>)</i></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b><i>Keterangan</i></b>
<i>Item 1</i>	0,822	0,3120	Valid
<i>Item 2</i>	0,542	0,3120	Valid
<i>Item 3</i>	0,567	0,3120	Valid
<i>Item 4</i>	0,602	0,3120	Valid
<i>Item 5</i>	0,696	0,3120	Valid
<i>Item 6</i>	0,514	0,3120	Valid
<i>Item 7</i>	0,715	0,3120	Valid
<i>Item 8</i>	0,678	0,3120	Valid
<i>Item 9</i>	0,822	0,3120	Valid
<i>Item 10</i>	0,542	0,3120	Valid
<i>Item 11</i>	0,514	0,3120	Valid
<i>Item 12</i>	0,715	0,3120	Valid
<i>Item 13</i>	0,602	0,3120	Valid
<i>Item 14</i>	0,715	0,3120	Valid
<i>Item 15</i>	0,678	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk gaya kepemimpinan seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari  $r_{table}$  ( $n-2=40-$

$2=38= 0,3120$ ). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel gaya kepemimpinan nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada *item 1* dan *item 9* sebesar 0,822 dimana hasil analisis  $r_{hitung} 0,822 > 0,3120$  dan nilai terendah pada *item 6* dan *item 11* sebesar 0,514 dimana akan diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,822 > 0,3120$ . Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari gaya kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3120. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variable gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

No. Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Item 1</i>	0,637	0,3120	Valid
<i>Item 2</i>	0,777	0,3120	Valid
<i>Item 3</i>	0,733	0,3120	Valid
<i>Item 4</i>	0,564	0,3120	Valid
<i>Item 5</i>	0,588	0,3120	Valid
<i>Item 6</i>	0,707	0,3120	Valid
<i>Item 7</i>	0,539	0,3120	Valid
<i>Item 8</i>	0,680	0,3120	Valid
<i>Item 9</i>	0,733	0,3120	Valid
<i>Item 10</i>	0,564	0,3120	Valid
<i>Item 11</i>	0,637	0,3120	Valid
<i>Item 12</i>	0,777	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kelengkapan budaya organisasi seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=40-2=38= 0,3120$ ). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel budaya organisasi nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada *item 2* dan *item 12* sebesar 0,777 dimana hasil analisis  $r_{hitung} 0,777 > 0,3120$  dan nilai terendah pada *item 7* sebesar 0,539 dimana akan diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,777 > 0,3120$ . Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari kelengkapan budaya organisasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3120. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kelengkapan budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

No. Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r<sub>hitung</sub>)</i>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Item 1	0,448	0,3120	Valid
Item 2	0,521	0,3120	Valid
Item 3	0,840	0,3120	Valid
Item 4	0,613	0,3120	Valid
Item 5	0,628	0,3120	Valid
Item 6	0,523	0,3120	Valid
Item 7	0,689	0,3120	Valid
Item 8	0,628	0,3120	Valid
Item 9	0,523	0,3120	Valid
Item 10	0,689	0,3120	Valid
Item 11	0,448	0,3120	Valid
Item 12	0,521	0,3120	Valid
Item 13	0,840	0,3120	Valid
Item 14	0,613	0,3120	Valid
Item 15	0,840	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kinerja karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ( $n-2=40-2=38=0,3120$ ). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel kinerja karyawan nilai *Corrected Item Total Correlation (r<sub>hitung</sub>)* tertinggi pada *item 3*, *item 13* dan *item 15* sebesar 0,840 dimana hasil analisis  $r_{hitung} 0,840 > 0,3120$  dan nilai terendah pada *item 1* dan *item 11* sebesar 0,448 dimana akan diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,448 > 0,3120$ . Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3120. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Gaya kepemimpinan	0.925
Budaya organisasi	0.916
Kinerja	0.919

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

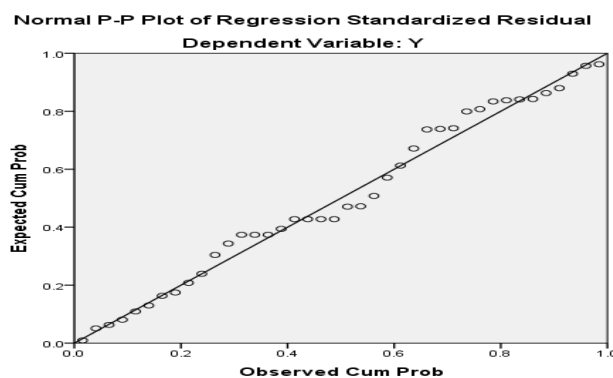
Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,925 > 0,6$  sehingga variabel dikatakan sudah handal dan variabel budaya organisasi sebesar  $0,916 > 0,6$  sehingga dikatakan valid, sedangkan variabel kinerja sebesar  $0,919 > 0,6$ . Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan,

budaya organisasi dan kinerja lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja sudah handal.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

**Gambar 1**

#### Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

#### Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5**

#### Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.831	6.230		1.418	.165		
X1	.754	.200	.739	3.759	.001	.205	4.875
X2	.136	.237	.113	2.573	.000	.205	4.875

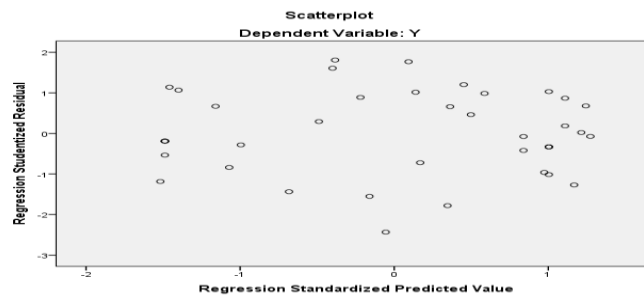
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table di atas menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar IV.7 berikut ini:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

### Hasil Uji Statistik

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.831	6.230		1.418	.165		
X1	.754	.200	.739	3.759	.001	.205	4.875
X2	.136	.237	.113	2.573	.000	.205	4.875

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 8,831 + 0,754X_1 + 0,136X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,831 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,831 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan sebesar 8,831 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,754 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,754 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,136 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,136 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,136 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.831	6.230		1.418	.165		
X1	.754	.200	.739	3.759	.001	.205	4.875
X2	.136	.237	.113	2.573	.000	.205	4.875

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,759$  ( $n-k=40-3=37$ )  $> t_{tabel} 2.026$  Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 2,573$  ( $n-k=40-3=37$ )  $> t_{tabel} 2.026$  Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

## Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819,504	2	409,752	44,608	,000 <sup>a</sup>
	Residual	339,871	37	9,186		
	Total	1159,375	39			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai  $F_{hitung} = 44,608 > F_{tabel} 3,25$  ( $df_1 = k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df_2 = n-k$  ( $40-3=37$ )). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasingkelo, et.al (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani dengan hasil penelitian bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yakni  $3,148 > 2,007$  dan nilai signifikansi  $0,003 < \alpha 0,05$ . Jadi, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Balansa, et. al (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional diperoleh nilai  $t_{hitung} (-0.179) < t_{tabel} (1,679)$  dan nilai signifikansi  $0.244 > 0,05$ . Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kesetujuan kerja. Adapun nilai  $t_{hitung}$  negatif menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kinerja karyawan, yakni semakin rendah kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,759$  ( $n-k=40-3=37$ )  $> t_{tabel} 2.026$  Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasib dan Ratih (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan hasil

penelitian nilai Signifikasinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} 5,497$  dilihat pada signifikasi 5% untuk uji satu arah ( $df = (n-k - 35-3=32)$ ) sehingga  $t_{tabel} 1,693$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Kemudian penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasingkelo, et.al (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Horiguchi Sinar Insani dengan hasil penelitian bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yakni  $3,148 > 2,007$  dan nilai signifikansi  $0,003 < \alpha 0,05$ . Jadi, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 2,573(n-k=40-3=37) > t_{tabel} 2,026$  Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasingkelo, et.al (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Horiguchi Sinar Insani dengan hasil penelitian bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , yakni  $64,967 > 3,175$ . Jadi, variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai  $F_{hitung} = 44,608 > F_{tabel} 3,20(df_1 = k-1=3-1=2)$  sedangkan ( $df_2 = n - k (40-3=37)$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa *item* pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh *item* pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* berada diatas nilai batas reliabel.
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel gaya kepemimpinan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,759 dari nilai  $t_{table}$  sebesar 2.026
3. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel budaya organisasi nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,573 dari nilai  $t_{table}$  sebesar 2.026.
4. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai  $F_{hitung} 44,608 > F_{tabel} 3,25$ .
5. Hasil determinasi diperoleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menunjukkan hubungan taraf yang erat dan positif terhadap kinerja karyawan.

## Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,9% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hendaknya manajemen pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variable apa yang dapat mengurangi kinerja karyawan selain dari variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
3. Variabel gaya kepemimpinan hendaknya terus ditingkatkan melalui upaya memenuhi peran seorang pimpinan untuk membina hubungan yang baik kepada para bawahannya. Sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel budaya organisasi sebaiknya terus ditingkatkan Karena variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. 2018.
- Dermawan, Wibisosno. *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2011.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009..
- Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE. 2012.
- . *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE. 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2013.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok : Rajawali Pers. 2016.
- Melati. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga. 2013.
- Mathis dan Jackson. *Human Resource Management*. Edisi Sepuluh. Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Rafika Aditama, 2009.
- . *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Rafika Aditama, 2013.
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2012.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2017.
- Rusiadi, dkk. *Metode Penelitian Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama*. Medan: Penerbit USU Press, 2013.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Rafika Aditama. 2014.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2012.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sutikno, Sobry M. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan Edisi Pertama*. Lombok: Holistica. 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Prenada Media Group*. Jakarta. 2011.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Prenada Media Group*. Jakarta. 2013.
- Thoha, Mitah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2014.
- . *Manajemen Kinerja; Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2013.