

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA AJB. BUMIPUTERA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**FORSITE TELAUMBANUA  
218320060**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)17/12/25

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA AJB. BUMIPUTERA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**FORSITE TELAUMBANUA  
218320060**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)17/12/25

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB. Bumiputera Medan  
Nama : Forsite Telaumbanua  
NPM : 218320060  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing



(Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M)

Pembimbing

Pembanding



(Muslim Wijaya, S.E, M.Si)

Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafiq, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan



(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 9 September 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id) 17/12/25

### **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB. Bumiputera Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 9 September 2025



Forsite Telaumbanua

218320060

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Forsite Telaumbanua  
NPM 218320060  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB. Bumiputera Medan Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 9 September 2025

Yang menyatakan,



**Forsite Telaumbanua**

**218320060**

## RIWAYAT HIDUP

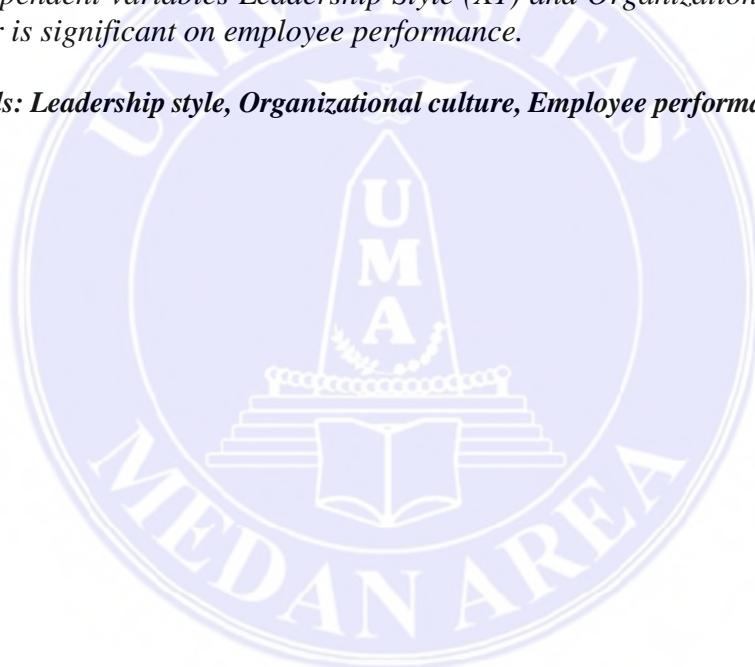


Nama	Forsite Telaumbanua
NPM	(218320060)
Tempat, Tanggal Lahir	Tuhegewo, 30 -03-2021
Nama Orang Tua :	
Ayah	Sokhizinema Telaumbanua
Ibu	Nuryani Telaumbanua
Riwayat Pendidikan :	
SMP	Smp Negeri 2 Sidua'ori
SMA/SMK	Sma Negeri 1 Gomo
Riwayat Studi Di UMA	
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	0812-6217-6730/0821-7348-7713
Email	Telaumbanua@forsite2203@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at AJB. Bumiputera Medan. The research approach used is quantitative, which will determine the magnitude of the influence of independent variables on dependent variables. The population in this study consists of all 90 employees of AJB. Bumiputera Medan, and the sampling technique used is saturated sampling. Data analysis was conducted using SPSS 27 with multiple linear regression tests to determine the influence of independent variables on dependent variables. The results of the study indicate that Leadership Style has a positive and significant influence on employee performance. This is evident from the significant value (0.000) < 0.05. The Organizational Culture variable has a positive and significant influence on employee performance. This is evident from the significant value (0.000) < 0.05, simultaneously indicating that the influence of the independent variables Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) together is significant on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership style, Organizational culture, Employee performance*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB. Bumiputra Meda penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan AJB Bumiputra Medan yang berjumlah 90 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, Analisis data menggunakan SPSS AJB dengan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$ , Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$ , secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja karyawan

**Kata Kunci: Gaya kepemimpinan , Budaya Organisasi, kinerja Karyawan**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran tuhan yang maha esa atas segala limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis masih bisa menyelesaikan penyusunan proposal ini. adapun judul pada proposal ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera Medan

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program Sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Penulis menyadari hingga selesai skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak teristimewa kepada :

1. Bapak Prof Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan selaku Dosen pembanding yang telah memberikan saran serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dr Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
4. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, M.Acc, Ak selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

5. Ibu Dr Nur Aisyah S.E, M M selaku Dosen Pembimbing terbaik yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. ibu Khairunnisak, S.M, M.M selaku Dosen Seketaris yang telah memberikan saran serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Muslim Wijaya, S E, M.Si selaku pembanding sidang yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan sangat sabar dan teliti.
8. Bapak Ir Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Ketua sidang yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan sangat sabar dan teliti.
9. Terimakasih kepada Ajb.Bumiputra Medan atas kesempatan dan dukungan dalam proses penelitian skripsi ini.
10. Kedua orang tua saya Ayahanda tercinta Sokhizinema Telaumbanua dan Ibunda tercinta Nuryani Telaumbanua telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk saya yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan uang untuk membiayai saya dari awal Sekolah Dasar (SD) hingga ke perguruan Tinggi, selalu mendukung, selalu mendoakan.
11. Terima kasih untuk kekasihku Putri Yanti Ndururu, yang telah menjadi sumber penyemangat dan inspirasi bagiku.

Penulis menyadari bahwa tugas skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap tugas skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, 9 September 2025



**Forsite Telaumbanua**  
**218320060**



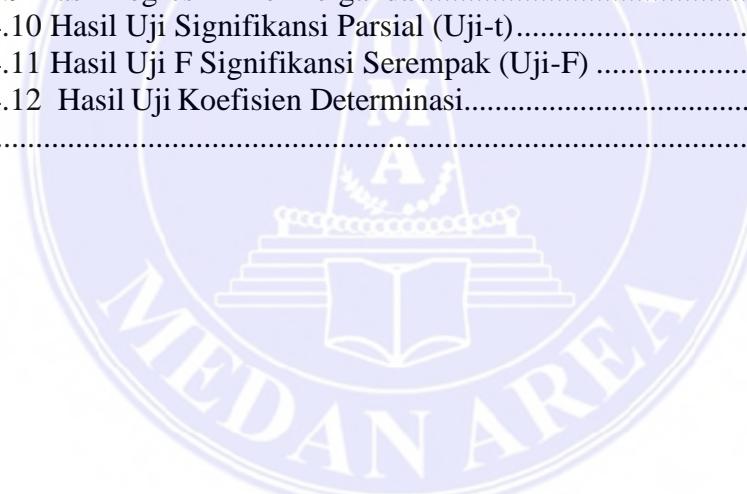
## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>8</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja Karywan .....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.2 Macam-Macam Kepemimpinan .....	14
2.2.3 Jenis -Jenis Kepemimpinan .....	15
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	16
2.3 Budaya Organisasi.....	17
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	18
2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	19
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi .....	20
2.4 Penelitian terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Konseptual .....	23
2.6 Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2.2 Lokasi Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel .....	26
3.3.1 Populasi .....	26
3.3.2 Sampel .....	26

3.4 Definisi Operasional.....	26
3.5 Skala Pengukuran Data .....	27
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.7 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.7.1 Jenis Data .....	30
3.7.2 Sumber Data .....	28
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.8.1 Uji Validitas.....	30
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.8.4 Uji Normalitas .....	33
3.8.5 Uji Multikolinearitas .....	33
3.8.6 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.9 Teknik Analisis Data.....	34
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	34
3.9.2 Uji Hipotesis .....	34
3.10.3.1 Uji t (Uji Parsial).....	35
3.10.3.2 Uji F (Uji Simultan) .....	35
3.10.4 3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan Npure.....	37
4.2 Analisis Deskriptif Responden.....	38
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden .....	39
4.2.2 .Frekuensi Jawaban Responden.....	40
4.3 Hasil pengujian asumsi Klasik .....	53
4.3.1 Uji Normalitas .....	53
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	55
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.5 Pengujian Hipotesis.....	58
4.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) .....	58
4.5.2 Uji Signifikansi Serempak (Uji F) .....	59
4.5.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R2).....	60
4.6 Pembahasan.....	61
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan .....	61
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan .....	62
4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
5.1      Kesimpulan.....	67
5.2      Saran.....	67

## DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
	Tabel 1.1 Target Produksi Penjualan Pada Tahun Juli 2024-Januari 2025e .....	5
	Tabel 2.1 penelitian terdahulu .....	21
	Tabel 3.1 rincian penelitian .....	27
	Tabel 3.2 definisi operasional.....	29
	Tabel 3.3 bobot nilai angket .....	30
	Tabel 3.4 Uji Vadiltas Pada Penelitian Ini .....	29
	Tabel 3.5 Uji Reliabilitas.....	30
	Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Berdasarkan Usia .....	36
	Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
	Tabel 4.3 Instrumen Skala <i>Mean</i> .....	40
	Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden (X1) .....	41
	Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden (X2) .....	44
	Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden (Y) .....	46
	Tabel 4.7 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	51
	Tabel 4.8 Hasil Uji Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF.....	52
	Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda .....	53
	Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	55
	Tabel 4.11 Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F) .....	56
	Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	
	.....	56



## DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	judul	halaman
Gambar 2.2	kerangka konseptual.....	2
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas dengan Histogram .....	50
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot .....	50
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas (Grafik Scatterplot).....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No Lampiran</b>	<b>judul</b>	<b>halaman</b>
Lampiran 1 Koesioner.....		80
Lampiran 2 Barcode Kuisioner.....		81
Lampiran 3 Tabulasi Data.....		83
Lampiran 4 Hasil Output Data.....		91
Lampiran 5 Surat Izin dan Selesai.....		98



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan di tuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Dalam berbagai bidang khususnya dalam organisasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di setiap kegiatan yang ada di dalamnya.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan. Meskipun dalam suatu perusahaan terdapat berbagai fasilitas tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat berjalan. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja yang sering disebut dengan *performance* juga disebut *result (Cash and Fischer)*

Sebagaimana yang dikutip Silaen et al (2021) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah yang adalah *human output* yang dapat diukur dari *productivity, obsence, turnover, citizenship* dan *satisfaction* Rivaldo (2022). Sedangkan menurut Hasibuan Sebagaimana yang dikutip Lestary & Chaniago, (2017). mengemukakan bahwa kinerja suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Widodo & Yandi (2022) Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa “karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan”. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam perusahaan mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kaitannya. Menurut Mardiani & Sepdiana (2021) mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan ataupun cara yang dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasinya. Hal tersebut didukung oleh Nasir (2020). yang menyatakan bahwa “dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan mampu

memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target”. Penelitian Nasir (2020). menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Widyatmini dan Hakim, (2008) mengatakan “seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya”. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Jufri et al (2023) menyatakan bahwa “budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan menurut Saputra et al (2023) menyatakan bahwa unsur utama yang

membantu mencapai kinerja yang baik adalah mengembangkan budaya organisasi yang kuat. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk keperusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui *training*, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi". Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

AJB Bumiputera Medan adalah perusahaan yang bergerak bidang penjualan produk melalui agen kepada calon nasabah dan dibidang jasa asuransi. Kinerja karyawan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan ini. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Namun beberapa bulan terakhir ini kinerja karyawan AJB Bumiputera Medan mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari hasil target penjualan produk yang menurun. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dapat

disebabkan karena pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Ketidak mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakannya namun dapat terjadi karena karyawan tidak dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpin di perusahaan.

Dalam hal menjalankan perusahaan asuransi hal yang paling di utamakan adalah kinerja karyawan dalam pemaparannya kepada agen atau calon nasabah hal ini yang selalu berkaitan dengan cara pemimpin menjalankan tugasnya terhadap para karyawannya jika baik dan benar seorang pemimpin memberi masukan serta motivasi terhadap karyawan maka semakin baiklah para karyawan atau agen bekerja.

Berikut data rekapitulasi target premi income dari bulan Juli sampai Desember pada Perusahaan Asuransi AJB Bumiputera Medan.

**Tabel 1.1**  
**Target premi income Pada Tahun Juli 2024-Januari 2025**

No	PERIODE	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	PENCAPAIAN (%)
1	Juli	530.000.000	238.500.000	45%
2	Agustus	530.000.000	249.100.000	47%
3	September	530.000.000	212.000.000	40%
4	Oktober	530.000.000	254.400.000	48%
5	November	530.000.000	190.000.000	36%
6	Desember	530.000.000	259.700.000	49%

Sumber Data: Olahan Penulis 2025

Dilihat dari tabel diatas bahwa pemasaran di Perusahaan Bumiputera Medan, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan dari bulan Juni sampai bulan Desember 2024 realisasinya mengalami naik turun dan dibawah 50% artinya tidak mencapai dari target yang di tetapkan oleh perusahaan.

Sehingga dapat ditemukan adanya hambatan, dimana karyawan pada AJB Bumiputra tidak disiplin dalam bekerja, sering terlambat masuk kerja, tidak mengikuti prosedur perusahaan. Selain itu, karyawan bersifat pasif sehingga kurangnya inisiatif dan kurangnya kepedulian yang membuat hilangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga berdampak negatif pada tingkat keberhasilan kinerja pada AJB Bumiputra Medan.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin pun harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja. Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan di AJB. Bumiputra Medan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan hasil yang signifikan di perusahaan dan juga memberikan efek positif bagi karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian singkat di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hal tersebut yang dirangkum kedalam judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB. Bumiputra Medan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama yang terjadi di AJB. Bumiputra Medan. Perusahaan ini menghadapi penurunan kinerja karyawan yang terlihat jelas dari data target penjualan yang tidak tercapai selama periode Juli 2024 hingga Januari 2025, dimana realisasi penjualan hanya mencapai 36-49% dari target yang ditetapkan sebesar Rp. 530.000.000 per bulan.

Masalah ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor internal perusahaan. Pertama, gaya kepemimpinan yang diterapkan belum optimal, dimana pimpinan sering memberikan perintah tanpa memperhatikan kondisi karyawan. Kedua, budaya organisasi yang belum mendukung peningkatan kinerja, terlihat dari rendahnya disiplin kerja karyawan seperti sering terlambat, tidak mengikuti prosedur perusahaan, dan bersikap pasif dalam bekerja.

Kondisi ini menimbulkan hilangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan kurangnya inisiatif dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputra Medan, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB. Bumiputra Medan?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB. Bumiputera Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Medan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Medan.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Medan.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Medan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

##### **2. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Karywan

##### 2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Augustine et al (2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Febriani & Ramli (2023) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Onsardi & Finthariasari (2022) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai

Menurut Astuti (2021) mengemukakan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Krisnawati et al (2021) ada lima faktor dalam penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Personal/Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen dari setiap individu.
2. Kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin.
3. Tim/Kelompok, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi.
5. Kontekstual/Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Onsardi & Finthariasari (2022) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator, yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hermawan & Ismail (2022) pengertian gaya kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memutuskan apa yang harus dilakukan dan kemudian membuat orang lain ingin melakukannya Wahyuningsih, (2021) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Putra & Prianggono 2022). Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan

Menurut Kurniawan & Yuliantina (2021) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan

organisasi. Sedangkan menurut Ekhsan & Mariyono (2020). menyatakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan karyawan. Gaya kepemimpinan adalah seni seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjabaran teori-teori sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target organisasi yang telah ditentukan.

### **2.2.2 Macam-Macam Kepemimpinan**

Menurut Ekhsan & Mariyono (2020). mengemukakan 5 macam tentang gaya kepemimpinan sebagai berikut:

#### **1. Kepemimpinan Otoriter**

Pemimpin membuat semua keputusan sendiri tanpa meminta pendapat orang lain. Mereka memberikan perintah yang harus diikuti dengan ketat. Gaya ini cocok untuk situasi darurat atau krisis yang butuh keputusan cepat.

#### **2. Kepemimpinan Demokratis**

Pemimpin melibatkan anggota tim dalam mengambil keputusan. Mereka mendengarkan ide dan saran dari semua orang sebelum memutuskan. Cara ini membuat tim merasa dihargai dan lebih semangat bekerja.

#### **3. Kepemimpinan Bebas (Laissez-faire)**

Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk bekerja sesuai cara mereka. Mereka hanya memberikan arahan minimal dan membiarkan tim mengatur diri sendiri. Cocok untuk tim yang sudah berpengalaman.

#### 4. Kepemimpinan Melayani

Pemimpin fokus membantu dan mendukung anggota timnya berkembang. Mereka mengutamakan kebutuhan tim daripada kepentingan pribadi. Gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling peduli.

#### 5. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan besar. Mereka pandai mengubah cara berpikir orang dan mendorong inovasi. Pemimpin ini menjadi teladan dan membuat perubahan positif dalam organisasi.

### 2.2.3 Jenis -Jenis Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Menurut Ekhsan & Mariyono (2020). menyatakan bahwa jenis gaya kepemimpinan antara lain:

#### 1. Gaya Persuasif

Gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

#### 2. Gaya Refresif

Gaya refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

### 3. Gaya Partisipatif

Gaya partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprah nya dalam perusahaan.

### 4. Gaya Inovatif

Gaya inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

#### **2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun 5 indikator gaya kepemimpinan menurut Wahyuningsih, (2021) adalah sebagai berikut

##### 1. Cara Mengambil Keputusan

Indikator ini melihat bagaimana pemimpin membuat pilihan. Apakah mereka memutuskan sendiri, melibatkan tim, atau memberikan kebebasan kepada anggota untuk memilih. Cara ini menunjukkan seberapa terbuka pemimpin terhadap pendapat orang lain.

##### 2. Tingkat Kontrol dan Pengawasan

Melihat seberapa ketat pemimpin mengawasi pekerjaan tim. Ada yang selalu memantau setiap detail, ada yang memberikan kebebasan penuh. Tingkat

kontrol ini mencerminkan seberapa besar kepercayaan pemimpin kepada timnya.

### 3. Gaya Komunikasi

Indikator ini mengamati bagaimana pemimpin berbicara dan berinteraksi. Apakah mereka memberikan perintah langsung, berdiskusi dua arah, atau hanya memberikan arahan umum. Komunikasi yang baik menciptakan hubungan yang sehat.

### 4. Cara Memotivasi Tim

Melihat bagaimana pemimpin mendorong semangat kerja anggota. Ada yang menggunakan penghargaan, ada yang dengan memberikan tantangan, atau dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

### 5. Respon Terhadap Masalah

Indikator ini menunjukkan bagaimana pemimpin menghadapi kesulitan. Apakah mereka langsung mengambil alih, melibatkan tim untuk mencari solusi bersama, atau membiarkan tim menyelesaikan sendiri dengan bimbingan minimal.

## 2.3 Budaya Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Fathurrochman (2021) Budaya organisasi adalah cara hidup dan kebiasaan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Ini mencakup nilai-nilai, aturan tidak tertulis, dan perilaku yang dianggap normal oleh semua anggota. Seperti kepribadian seseorang, setiap organisasi memiliki budaya yang unik dan berbeda.

Rahmaini (2023) Budaya organisasi adalah gabungan dari kepercayaan, tradisi, dan cara kerja yang dibagikan oleh seluruh anggota organisasi. Ini termasuk bagaimana orang berpakaian, berbicara, menyelesaikan masalah, dan berinteraksi satu sama lain. Budaya ini mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan setiap hari. Tambunan (2020) Budaya organisasi adalah sistem panduan yang membantu anggota organisasi memahami apa yang diharapkan dari mereka. Ini seperti kompas yang menunjukkan arah bagaimana bertindak, berperilaku, dan mengambil keputusan dalam situasi yang berbeda. Budaya yang kuat membuat semua orang bekerja dengan tujuan yang sama.

Kesimpulan: Budaya organisasi pada dasarnya adalah "cara kita melakukan hal-hal di sini" - serangkaian nilai, kebiasaan, dan perilaku yang menjadi ciri khas sebuah organisasi dan membedakannya dari organisasi lain.

### 2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Prasada (2020). menyatakan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi didalam organisasi yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran yang menetapkan tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu
4. Budaya itu meningkatkan pemantapan sistem sosial
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa budaya kerja diukur melalui profesionalisme, kerja sama, integritas, pelayanan prima, inovasi, dan keteladanan. Budaya organisasi digunakan untuk pengukuran bagi setiap individu yang menjalankan penguasaan dapat tercermin dari pengembangan, perencanaan, produksi, atau pelayanan suatu produk yang secara optimal dapat memuaskan. Budaya organisasi juga menjelaskan cara-cara berfikir pada pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi.

### 2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya juga memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi yang lain. Budaya juga memberikan rasa identitas kepada anggota anggota organisasi yang mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. Menurut Prasada (2020). mengungkapkan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*)
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*)
- e. Berorientasi pada tim (*team orientation*)
- f. Agresivitas (*aggressiveness*)
- g. Stabilitas (*stability*)

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa untuk mengenal dan mengetahui budaya etis organisasi diperlukan adanya sosialisasi bagi karyawan. Budaya organisasi juga yang meliputi peranan penting dari kinerja individu untuk

menghasilkan peningkatan kerja, agar kerukunan dalam budaya organisasi dapat dipertanggung jawabankan. Pegawai juga diharapkan dapat melakukan analisa serta perhatian hingga hal-hal kecil, penghargaan terhadap hasil kerja serta adanya orientasi yang berlandaskan kepentingan tim dari individual.

#### **2.3.4 Indikator Budaya Organisasi**

Adapun 5 indikator budaya organisasi menurut Prasada (2020). adalah sebagai berikut

##### **1. Komunikasi dan Keterbukaan**

Cara karyawan berkomunikasi satu sama lain mencerminkan budaya organisasi. Organisasi dengan budaya sehat mendorong komunikasi terbuka, jujur, dan dua arah antara atasan dan bawahan. Karyawan merasa bebas menyampaikan pendapat tanpa takut dihukum.

##### **2. Kerjasama Tim**

Budaya organisasi terlihat dari bagaimana karyawan bekerja sama. Apakah mereka saling membantu, berbagi informasi, dan mendukung satu sama lain? Atau justru bersaing tidak sehat dan mementingkan diri sendiri? Tim yang solid menunjukkan budaya kolaboratif yang kuat.

##### **3. Penghargaan dan Pengakuan**

Cara organisasi menghargai prestasi karyawan sangat penting. Budaya yang baik memberikan apresiasi tidak hanya berupa materi, tetapi juga pengakuan atas kontribusi karyawan. Ini membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

##### **4. Pembelajaran dan Pengembangan**

Organisasi dengan budaya positif mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Mereka menyediakan pelatihan, mentoring, dan kesempatan karier yang jelas untuk kemajuan karyawan.

## 5. Keseimbangan Kerja-Hidup

Budaya organisasi yang sehat memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja dan menghormati waktu istirahat. Ini menunjukkan bahwa organisasi peduli pada kehidupan pribadi karyawan, bukan hanya produktivitas kerja.

### 2.4 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Melisa dan Subarto (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi(X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan(Y)	Secara parsial Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Patimah et al (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bondisyad Mulia Surabaya	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi(X <sub>2</sub> ) Disiplin kerja(X <sub>3</sub> ) Kinerja Karyawan(Y)	Secara parsial Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Jurfrin dan Marimin (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi(X <sub>2</sub> )Kinerja Karyawan(Y)	Secara parsial Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Fadhila dan Pracoyo (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia)	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> ) Budaya Organisasi(X <sub>3</sub> ) Kinerja Karyawan(Y)	Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Latif dan Surnato (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi(X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan(Y)	Secara parsial Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	Malini dan Handayani (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indotex Jaya Sentosa Prabumulih	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi(X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan(Y)	Secara parsial Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7	Patimah et al (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Secara parsial Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

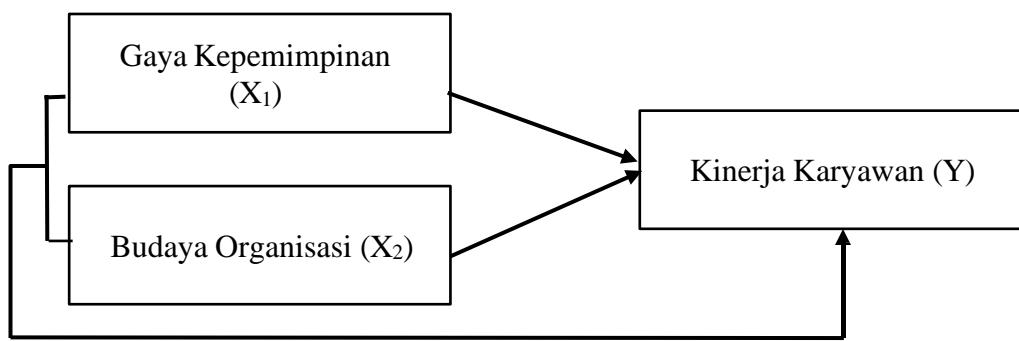
## UNIVERSITAS MEDAN AREA

No	Peneliti/Ta hun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan PT. Bondisyad Mulia Surabaya	Budaya Organisasi( $X_2$ ) Kinerja Karyawan( $Y$ )	Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	Daris et al (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Makassar	Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) Budaya Organisasi( $X_2$ ) Kinerja Karyawan( $Y$ )	Secara parsial Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	Yudhinanto(2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung	Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) Budaya Organisasi( $X_2$ ) Kinerja Karyawan( $Y$ )	Secara parsial Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti, (2024)

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tujuan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerang penelitian dalam penelitian ini dengan penjelasan dan gambaran sebagai berikut



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang penulis ajukan yaitu:

- H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan AJB. Bumiputera Medan
- H2: Budaya Organisasi Berpengaruh Secara positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan AJB. Bumiputera Medan
- H3: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Secara positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan AJB. Bumiputera Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono 2019)

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini di lakukan pada AJB. Bumiputera Medan Kota Medan Jl. Iskandar Muda No.138, Petisah Hulu, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154

##### **3.2.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret – Mei 2025 Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2025										2026	
		Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Ste	Okto	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul												
2	Penyelesaian Proposal												

No	Jenis Kegiatan	2025										2026	
		Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Ste	Okto	Nov	Des	Jan	Feb
3	Revisi Proposal												
4	Seminar Proposal												
5	Penelitian												
6	Seminar Hasil												
7	Revisi Seminar Hasil												
8	Sidang Meja Hijau												

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera Medan yang berjumlah 90 karyawan

#### 3.2.1. Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan Sampling jenuh yang dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono., 2019) Yang berarti sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB. Bumiputera Medan yang berjumlah 90 karyawan

### 3.4 Definisi Operasional

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut pengertian gaya kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. (Wahyuningsih Dan Sri 2021)	1. Cara Mengambil Keputusan 2. Tingkat Kontrol dan Pengawasan 3. Gaya Komunikasi 4. Cara Memotivasi Tim 5. Respon Terhadap Masalah	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah cara hidup dan kebiasaan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi (Fathurrochman 2021)	1. Keseimbangan Kerja-Hidup 2. Pembelajaran dan Pengembangan 3. Penghargaan dan Pengakuan 4. Kerjasama Tim 5. Komunikasi dan Keterbukaan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Onsardi, et al 2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Likert

Sumber : Data Diolah peneliti (2025)

### 3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Situmorang, 2017).

Skala *likert* yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana:

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Situmorang (2018)

### 3.7.2 Sumber Data

Menurut Alfifto (2024), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

#### **1. Wawancara**

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

#### **3.Pustaka**

Pustaka merupakan tempat pengumpulan sumber literatur serta referensi untuk mendukung penelitian akademis. Metode ini digunakan untuk menyingkap landasan teoretis penelitian serta mengungkap variabel-variabel dalam kajian guna mendapatkan informasi spesifik. Pustaka melibatkan pengolahan data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, majalah, serta

dokumen elektronik. Peneliti dapat memperoleh perspektif beragam tentang topik yang dikaji melalui pustaka.

### **3.7 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.7.1 Jenis Data**

Menurut Alfifto (2024), berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

### **3.8 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Menurut Alfifto (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden.

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan	x1.1	0.752	0.361	Valid
	x1.2	0.833	0.361	Valid
	x1.3	0.628	0.361	Valid
	x1.4	0.419	0.361	Valid
	x1.5	0.548	0.361	Valid
	x1.6	0.651	0.361	Valid
	x1.7	0.568	0.361	Valid
	x1.8	0.715	0.361	Valid
	x1.9	0.621	0.361	Valid
	x1.10	0.718	0.361	Valid
Budaya Organisasi	x2.1	0.758	0.361	Valid
	x2.2	0.736	0.361	Valid
	x2.3	0.669	0.361	Valid
	x2.4	0.685	0.361	Valid
	x2.5	0.702	0.361	Valid
	x2.6	0.686	0.361	Valid
	x2.7	0.800	0.361	Valid
	x2.8	0.583	0.361	Valid
	x2.9	0.750	0.361	Valid
	x2.10	0.666	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	0.634	0.361	Valid
	y1.2	0.640	0.361	Valid
	y1.3	0.626	0.361	Valid
	y1.4	0.483	0.361	Valid
	y1.5	0.741	0.361	Valid
	y1.6	0.729	0.361	Valid
	y1.7	0.399	0.361	Valid
	y1.8	0.680	0.361	Valid
	y1.9	0.608	0.361	Valid
	y1.10	0.628	0.361	Valid
	y1.11	0.532	0.361	Valid
	y1.12	0.398	0.361	Valid

Sumber : data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3.4 seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel

(0,361) sehingga dapat disimpulkan hasil yang didapat valid

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Alfifto (2024), Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  maka, dinyatakan *reliable* atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka, dinyatakan tidak *reliable* atau tidak valid.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) Alfifto (2024). Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji mengenai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar tiga asumsi klasik, dimana ketiga asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,822 $> 0,6$	<i>Reliabel</i>
Budaya Organisasi (X2)	0,879 $> 0,6$	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,897 $> 0,6$	<i>Reliabel</i>

Sumber : data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

dinyatakan reliabel. Dari nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka hasil bisa dinyatakan reliabel.

### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan uji histogram, uji *kolmogorov-smirnov*, dan normal p-plot.

### 3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendekripsi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, Sebab *Variance Inflasi Factor* (VIF) <10 menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

## 3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya Organisasi

e = Standar eror

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser dan uji Scatterplot.

## 3.10 Teknik Analisis Data

### 3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan kuantitatif yang merupakan data berupa angka-angka. Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini akan dimulai dengan memilah data ke dalam variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (*statistical program for social science*).

### 3.10.3 Uji Hipotesis

Menurut Alfifto (2024), uji hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Uji hipotesis adalah pengujian yang dicoba untuk bertujuan mencari

tingkatan signifikan paling tinggi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dicoba dengan cara analisis regresi berganda, disebabkan terdapatnya variabel independen yang lebih dari satu.

### 3.10.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk pengujian regresi secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Toleransi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan batasan:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 3.10.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

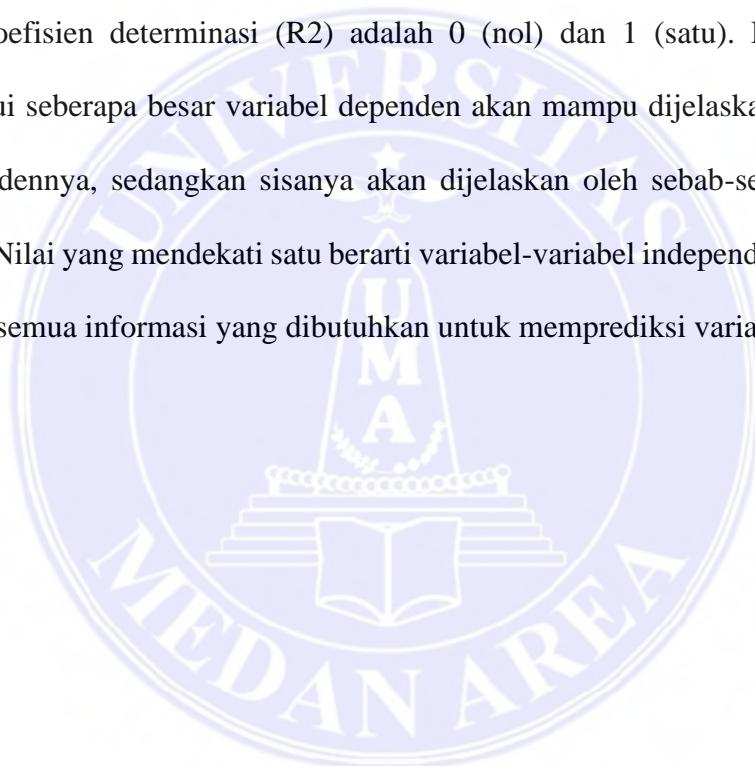
Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **3.10.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Dari sini dapat diketahui seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya akan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

- 1 Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  dan  $t_{hitung} (4,399) > t_{tabel} (1,987)$ . yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat maka nilai kinerja karyawan juga meningkat
- 2 Budaya Organisasi berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  dan  $t_{hitung} (4,510) > t_{tabel} (1,987)$ . jika variabel Budaya Organisasi meningkat maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat
- 3 Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Positif Dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $(188,196 > 3,090)$  dan tingkat signifikansinya  $(0,000) < 0,05$

#### **5.2 Saran**

1. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta 0,469. Responden menilai aspek pemberian apresiasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan komunikasi yang efektif sebagai hal yang sangat penting. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas Gaya Kepemimpinan dengan mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang lebih

- komprehensif, memberikan panduan komunikasi yang terstruktur bagi para atasan, dan memberikan sistem reward bagi pemimpin yang berhasil meningkatkan kinerja tim. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan sistem *feedback 360* derajat yang memungkinkan karyawan memberikan masukan tentang gaya kepemimpinan atasan mereka untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan.
2. Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta 0,480. Responden memberikan apresiasi tinggi terhadap kerjasama tim, fleksibilitas kerja, dan sistem apresiasi yang diberikan. Perusahaan dapat terus meningkatkan Budaya Organisasi dengan melakukan evaluasi budaya secara berkala, memperhatikan umpan balik karyawan, dan memastikan nilai-nilai organisasi selalu diimplementasikan secara konsisten. Selain itu, perusahaan dapat memperluas program pengembangan karyawan, meningkatkan fasilitas kerja, dan terus mengembangkan sistem komunikasi internal berdasarkan kebutuhan karyawan.
  3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja, work-life balance, atau teknologi yang digunakan. Selain itu, penelitian dapat diperluas dengan melibatkan responden dari berbagai tingkat jabatan, masa kerja, atau departemen yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi

yang lebih menyeluruh dan bermanfaat bagi pengembangan manajemen SDM di masa mendatang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian: Konsep dan Kasus*. UMA Press.
- Arifin, Muhammad Zaenal, And Hadi Sasana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2.6 (2022): 49-56.
- Astuti, Indah Yuni. Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penerbit NEM, 2021.
- Augustine, Annisa Kharenina, Alda Clarissa Sunaryo, And Yohanes Firmansyah. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 2.1 (2022): 147-156.
- Daris, Syamsul, Jeni Kamase, And A. M. Hasbi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Makassar." *Jurnal Ekonomi Global* 1.1 (2022): 58-74.
- Nugroho, Yudhinanto Cahyo. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung." *Business And Entrepreneurship Journal (BEJ)* 1.2 (2020).
- Ekhsan, Muhamad, And Roni Mariyono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Yanmar Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 265-275.
- Fadhila Dan Pracoyo (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia) Vol. 3 No. 3 (2017): *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*
- Fathurrochman, Irwan. *Perilaku dan budaya organisasi*. Penerbit Adab, 2021.
- Febriani, Fika Aurelia, And Abdul Haeba Ramli. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11.2 (2023): 309-320.
- Ghozali. (2018). . Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, Eric, and Dingot Hamongan Ismail. "Buku Ajar Kepemimpinan Mengenal Konsep dan Gaya Kepemimpinan untuk Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0." (2022).

- Jufri, Jufri, And Marimin Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Tadbir Peradaban* 2.2 (2022): 119-123.
- Krisnawati, Ni Komang Dewi, And I. Wayan Bagia. "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7.1 (2021): 29-38.
- Kurniawan, Mohammad Bagus, And Roos Yuliastina. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri." *Public Corner* 16.1 (2021): 58-78.
- Latif, Latif, And Ading Sunarto. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan." *AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 2.1 (2024): 10-19.
- Lestary, Lyta, And Harmon Chaniago. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.
- Malini, Sherly, And Tiara Suri Handayani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Jaya Sentosa Prabumulih." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 1.3 (2022): 204-211.
- Mardiani, Inna Nisawati, And Yon Darwis Sepdiana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1.1 (2021): 1-10.
- Mukmin, Silahul, And Indra Prasetyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4.2 (2021): 123-136.
- Nasir, Munawir. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Celebes Equilibrium Journal* 1.02 (2020): 1-11.
- Ningrum, Puspita, And Wulan Purnamasari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan." *Iqtishadequity Jurnal MANAJEMEN* 4.2 (2022): 107-115.
- Onsardi, Onsardi, and Meilaty Finthariasari. "Manajemen sumber daya manusia (strategi meningkatkan kinerja karyawan)." (2022).
- Patimah, Siti, Wardha Nilawati, And Ni Made Nadia Suta. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BONDI SYAD MULIA

SURABAYA." Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) 8.2 (2024): 388-406.

Prasada, Dodi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi Di Tangerang Selatan." Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS) 3.2 (2020): 629-636.

Putra, Rio Adi, And Jarot Prianggono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri." Jurnal Ilmu Kepolisian 16.2 (2022): 16-16.

Rahmaini, Nurul. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN KOTA TANJUNGPINANG. Diss. STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG, 2023.

Rivaldo, Yandra. "Monografi Peningkatan Kinerja Karyawan." (2022).

Saputra, Dedi, Ryani Dhyan Parashakti, And Didin Hikmah Perkasa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan." GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP 1.01 (2023): 1-14.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Tambunan, Lyandru Togumulia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan." Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung 7.1 (2020): 18-29.

Wahyuningsih, Sri. Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. Penerbit NEM, 2021.

Widodo, D. Setyo, And Andri Yandi. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review MSDM)." Jurnal Ilmu Multidisplin 1.1 (2022): 1-14.



# LAMPIRAN

## **Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

## KUESIONER PENELITIAN

## Petunjuk Pengisian :

Pada pertanyaan dibawah ini, anda dimohon untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan tersebut dengan keadaan / kondisi yang sebenarnya.

## Identitas Responden

1. Nama :  
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita  
3. Usia :

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan/perasaan diri Anda, dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## Kinerja karyawan

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS
No						
	<b>KUALITAS</b>					
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan hasil yang baik dan sesuai standar perusahaan					
2	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
	<b>KUANTITAS</b>					
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan perusahaan					
4	Saya dapat menghasilkan volume kerja yang memenuhi ekspektasi atasan					
	<b>KETEPATAN WAKTU</b>					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan					

6	Saya tidak pernah terlambat dalam mengumpulkan laporan atau hasil kerja					
	<b>EFEKTIVITAS</b>					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efisien					
8	Saya dapat mencapai tujuan kerja dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin					
	<b>KEMANDIRIAN</b>					
9	Saya dapat bekerja tanpa harus selalu diawasi oleh atasan					
10	Saya mampu mengatasi masalah kerja sendiri tanpa bantuan orang lain					
	<b>KOMITMEN KERJA</b>					
11	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan untuk menyelesaikan tugas					
12	Saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan					

## Gaya Kepemimpinan

PERNYATAAN		SS	S	KS	TS	STS
No						
	<b>CARA MENGAMBIL KEPUTUSAN</b>					
1	Atasan saya selalu melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan penting					
2	Atasan saya mendengarkan pendapat karyawan sebelum memutuskan sesuatu					
	<b>TINGKAT KONTROL DAN PENGAWASAN</b>					
3	Atasan saya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengatur cara kerja sendiri					
4	Atasan saya tidak terlalu ketat dalam mengawasi pekerjaan sehari-hari karyawan					
	<b>GAYA KOMUNIKASI</b>					
5	Atasan saya berkomunikasi dengan ramah dan mudah dipahami oleh semua karyawan					
6	Atasan saya selalu memberikan penjelasan yang jelas ketika memberikan tugas					
	<b>CARA MEMOTIVASI TIM</b>					
7	Atasan saya sering memberikan pujian dan apresiasi atas kerja keras karyawan					
8	Atasan saya mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan karier mereka					
	<b>RESPON TERHADAP MASALAH</b>					
9	Atasan saya cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan					
10	Atasan saya selalu mencari solusi terbaik ketika menghadapi kendala di tempat kerja					

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

## Budaya Organisasi

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP</b>						
1	Perusahaan memberikan fleksibilitas waktu kerja yang memungkinkan saya mengatur kehidupan pribadi					
2	Perusahaan menghormati waktu istirahat dan tidak membebani karyawan dengan lembur berlebihan					
<b>PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN</b>						
3	Perusahaan menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan					
4	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk mengembangkan karier					
<b>PENGHARGAAN DAN PENGAKUAN</b>						
5	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dengan baik					
6	Perusahaan mengakui kontribusi dan kerja keras setiap karyawan secara adil					
<b>KERJASAMA TIM</b>						
7	Karyawan di perusahaan ini saling membantu dan mendukung satu sama lain					
8	Tim kerja di perusahaan ini dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama					
<b>KOMUNIKASI DAN KETERBUKAAN</b>						
9	Karyawan merasa bebas menyampaikan pendapat dan saran kepada atasan tanpa takut					
10	Informasi penting tentang perusahaan disampaikan secara terbuka kepada semua karyawan					

Lampiran 2 tabulasi data

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	3	3	3	4
5	4	4	4	5	3	5	5	4	3
3	3	4	5	4	4	5	4	4	3
5	3	4	5	3	3	3	4	5	5
5	3	4	5	4	4	5	4	3	3
4	3	2	2	5	3	5	2	4	3
4	4	4	1	5	5	5	5	2	4
2	4	5	3	2	5	5	1	5	1
1	1	1	5	2	1	5	1	3	1
4	3	3	3	4	5	5	3	4	3
4	3	5	3	4	4	3	4	3	3
5	5	3	4	4	3	5	5	3	4
5	4	5	5	3	5	3	4	3	3
3	4	5	4	3	5	3	4	5	4
3	1	2	3	2	3	3	3	3	2
3	1	3	3	3	1	1	3	2	2
2	2	1	1	2	2	3	3	2	2
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2
3	2	3	3	3	3	1	1	3	3
2	3	3	1	3	3	2	1	3	2
3	1	3	1	1	3	1	3	3	3
1	1	3	3	3	1	1	2	1	2
4	3	4	4	5	5	4	5	4	3
5	5	4	3	3	4	5	5	5	5
5	4	5	3	3	3	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	5	5	3	5
5	5	4	5	4	3	5	3	3	3
1	2	2	3	3	3	3	2	1	3
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	3	5	5
4	5	5	4	5	3	4	5	3	4
5	5	4	5	3	4	3	3	3	3
5	4	4	3	3	3	5	4	5	5

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
3	3	5	3	3	4	3	5	4	3
3	4	3	3	3	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	4	4	3	4	5
4	3	4	4	5	4	5	5	4	5
3	4	4	4	3	5	5	5	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	5	3
3	5	4	3	4	3	3	4	4	5
3	5	5	5	3	3	3	5	3	5
2	2	2	1	1	1	3	3	1	1
1	3	3	2	1	2	2	1	3	2
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
1	1	2	3	3	2	2	1	3	3
2	3	1	2	2	1	2	1	2	1
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
3	2	3	3	2	3	2	1	2	3
1	3	2	1	1	3	3	1	3	3
1	2	2	1	3	3	2	1	3	2
1	1	1	2	3	3	3	1	1	2
3	3	2	1	1	2	1	2	1	3
3	3	1	1	2	3	1	1	1	1
1	3	3	2	1	3	3	1	3	3
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
3	1	1	1	2	2	1	1	2	1
3	3	1	2	1	2	1	1	2	1

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
1	2	3	3	2	2	2	1	1	1
3	2	2	3	1	2	3	3	3	2
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4

Tabulasi X2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
3	3	5	5	5	3	5	5	3	4
3	3	3	4	3	3	5	4	3	5
3	4	5	4	5	3	4	3	4	3
4	5	3	4	5	4	3	4	3	4
4	3	5	4	3	3	4	5	5	5
1	5	5	1	4	5	3	3	3	1
3	2	4	2	2	2	1	5	3	1
2	1	1	2	4	2	2	2	2	1
2	3	1	2	3	2	2	5	4	5
3	5	4	5	5	4	4	3	4	3
5	5	3	4	3	3	5	3	4	5
5	4	5	3	3	5	5	4	3	4
4	4	4	4	3	3	4	5	3	5
3	5	3	3	4	5	3	5	4	5
2	2	2	3	1	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	1	1	2	1	3
3	2	3	2	3	3	3	3	1	1
1	2	3	3	1	2	1	2	3	3
2	3	3	1	2	1	1	3	2	2
2	3	1	3	1	2	2	3	3	1
1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
2	3	1	1	1	3	2	3	1	1
4	3	4	3	5	4	5	3	5	3
4	5	4	5	5	5	4	3	5	3
4	5	3	3	4	3	5	5	3	3
3	5	5	3	5	4	5	4	4	4
3	4	5	3	4	5	3	5	4	4

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
1	2	3	3	1	2	1	2	3	3
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
4	5	3	3	5	3	5	4	3	4
3	5	3	4	3	3	4	3	5	4
4	4	4	4	4	5	3	5	5	4
5	4	4	5	3	5	3	4	3	4
4	3	4	5	5	5	4	3	5	3
4	5	3	3	3	4	3	4	4	4
5	3	4	3	4	4	4	5	4	3
4	4	5	5	3	3	3	5	3	5
5	3	5	4	3	4	4	5	3	5
5	3	3	3	5	4	4	3	3	4
4	5	3	5	3	5	3	5	3	5
3	3	3	5	5	5	4	3	4	5
3	4	5	5	5	4	4	5	5	3
5	5	5	4	4	5	4	3	4	3
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
2	1	2	2	2	1	2	3	2	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
1	3	2	3	2	1	3	1	1	1
2	1	1	2	3	1	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
2	1	1	3	1	2	1	1	2	1
3	3	3	3	3	1	2	2	2	1
2	2	1	1	3	1	3	3	3	3
2	3	3	1	3	3	3	3	3	2
1	3	1	1	1	3	3	3	3	1
1	2	1	3	2	1	1	1	1	1
3	1	1	2	1	1	3	3	3	1
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
1	2	2	1	3	1	1	2	2	2
1	1	3	3	3	1	2	2	2	1
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
1	2	2	1	1	3	2	2	1	3
2	3	1	2	1	2	3	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4
5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	4	5	1	2	2	2
4	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	1
3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5
2	1	3	5	2	1	5	1	3	3	1	1
4	5	1	5	4	2	3	4	2	2	1	2
2	1	5	2	5	4	1	5	5	5	4	3
1	5	4	2	4	5	1	4	3	3	3	4
5	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3
4	3	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5
3	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	5
3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3
3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4
2	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	5
1	2	3	3	1	2	3	1	3	1	3	2
1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1
3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	2

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
1	2	1	3	3	1	3	3	1	2	1	1
2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	1	1
3	1	1	1	2	3	3	2	4	4	4	4
3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	5
4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	3	5
3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3
3	3	5	5	5	4	3	5	3	1	3	2
4	4	5	5	3	5	3	5	3	3	1	2
3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	4
3	2	1	1	3	3	1	3	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	1	2	3	3
4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	2	1
3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	3	5	4	2	2	3	1
3	4	4	4	5	4	4	3	3	1	3	1
5	5	5	3	5	5	3	4	1	3	1	1
5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	3	4
4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5
4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3
3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4
5	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5
3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5
3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3
4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	3
5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4
3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	1	2
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1
3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	1	3
1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3
3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1
1	2	1	1	3	3	1	3	3	2	2	3
3	3	2	1	1	2	3	1	2	1	3	3
2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	1
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
1	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	1
1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2
3	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	1
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4

### Lampiran data

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	x1.1	0.752	0.361	Valid
	x1.2	0.833	0.361	Valid
	x1.3	0.628	0.361	Valid
	x1.4	0.419	0.361	Valid
	x1.5	0.548	0.361	Valid
	x1.6	0.651	0.361	Valid
	x1.7	0.568	0.361	Valid
	x1.8	0.715	0.361	Valid
	x1.9	0.621	0.361	Valid
	x1.10	0.718	0.361	Valid
	x2.1	0.758	0.361	Valid

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

Budaya Organisasi	x2.2	0.736	0.361	Valid
	x2.3	0.669	0.361	Valid
	x2.4	0.685	0.361	Valid
	x2.5	0.702	0.361	Valid
	x2.6	0.686	0.361	Valid
	x2.7	0.800	0.361	Valid
	x2.8	0.583	0.361	Valid
	x2.9	0.750	0.361	Valid
	x2.10	0.666	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	0.634	0.361	Valid
	y1.2	0.640	0.361	Valid
	y1.3	0.626	0.361	Valid
	y1.4	0.483	0.361	Valid
	y1.5	0.741	0.361	Valid
	y1.6	0.729	0.361	Valid
	y1.7	0.399	0.361	Valid
	y1.8	0.680	0.361	Valid
	y1.9	0.608	0.361	Valid
	y1.10	0.628	0.361	Valid
	y1.11	0.532	0.361	Valid
	y1.12	0.398	0.361	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,822 > 0,6	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi (X2)	0,879 > 0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,897 > 0,6	<i>Reliable</i>

Sumber : data Diolah Peneliti (2025)

### Distribusi jawaban usia

Kategori	Jumlah	
	Responden	Percentase
21 - 25 Tahun	47	45.2%
26 - 30 Tahun	6	5.8%
30-40 Tahun	36	34.6%
Total	100	100.0%

Sumber: hasil data di olah (2025)

### Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	
	Responden	Percentase
Valid		15%

Laki - laki	28	26.9%
Perempuan	61	58.7
Total	100	100.0%

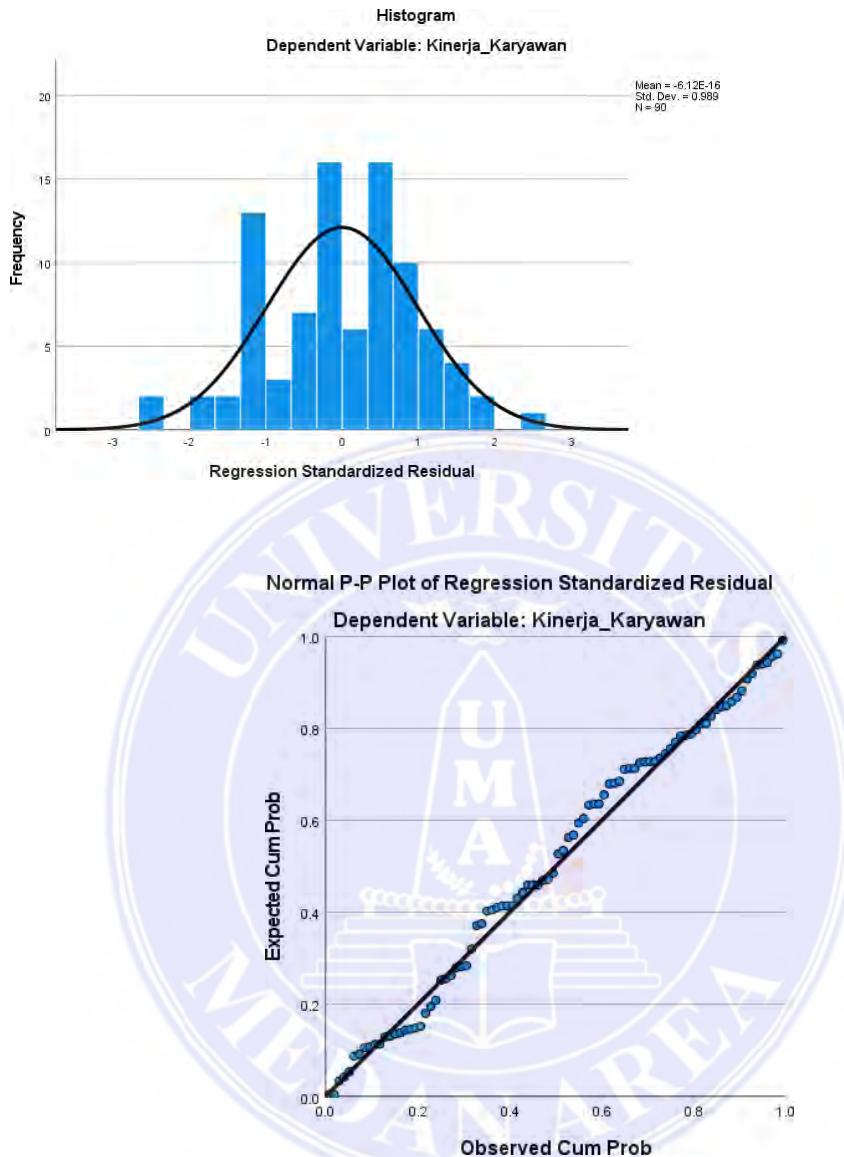
Sumber: hasil data di olah (2025)

	S	S	T	S	S	S	S	S	S	S	Fre	T	ota	Total	of	Per	in	m	m	m	m
	x	x	1	1.	6.	1	1.	2	2	2	3	4.	90	100	%	1	5	3.	5	4	2
x	1.	1.	1	1.	6	6	1	1.	2	2	6.	3	4.	90	100	%	1	5	3.	5	4
1.	0	1	1	1	6	6	1	1.	2	2	6	1	4				1	5	3.	5	4
1	1	1	1	1	7	7	1	1	7	7	7	4				1	5	3.	5	4	
x	1.	9	1	1	8	8	2	2.	2	2	3	2	8.	90	100	%	1	5	3.	5	4
1.	0	0	8	8	9	9	0	2	2	7	0	6	8				1	5	3.	5	4
2	2	2	2	2	9	9	2	2	7	0	6	8	9				1	5	3.	5	4
x	1.	7	7	9	1	1	7.	3	5.	2	8.	2	8.	90	100	%	1	5	3.	5	4
1.	7	7	9	1	0	1	6	7	2	5	6	8				1	5	3.	5	4	
3	8	8	8	9	0	1	6	7	2	5	6	9				1	5	3.	5	4	
x	1.	1	1.	6	6	2	2.	2	2	2	3	1.	90	100	%	1	5	3.	5	4	
1.	0	1	1	6	7	0	2	6	8	8	8	1				1	5	3.	5	4	
4	1	1	1	7	7	2	2	9	9	9	1					1	5	3.	5	4	
x	1.	8	8	9	0	1	2	5.	2	7.	2	7.	90	100	%	1	5	3.	5	4	
1.	8	8	9	9	0	3	5	5	7	5	7	7				1	5	3.	5	4	
5	9	9	9	6	6	8	8	8	8	8	8					1	5	3.	5	4	
x	1.	5	5	8	8	2	5.	2	2.	2	2	7.	90	100	%	1	5	3.	5	4	
1.	5	5	8	9	3	5	5	9	2	5	7	7				1	5	3.	5	4	
6	6	6	9	6	6	2	2	2	2	8	8					1	5	3.	5	4	
x	1.	8	8	8	8	1	2	1	2	2	3	2.	90	100	%	1	5	3.	5	4	
1.	8	8	8	9	8	0	8	0	8	0	8	2				1	5	3.	5	4	
7	9	9	9	6	6	8	8	8	8	8	8	2				1	5	3.	5	4	
x	1.	1	7.	5.	5.	1	6.	2	3	2	3	0	90	100	%	1	5	3.	5	4	
1.	6	7	5	5	6	5	6	7	0	7	0	0				1	5	3.	5	4	
8	8	8	6	6	7	7	6	7	0	7	0					1	5	3.	5	4	
x	1.	7	7	8	8	2	5.	2	6.	2	3	1.	90	100	%	1	5	3.	5	4	
1.	7	7	8	9	3	5	4	6	7	8	1	1				1	5	3.	5	4	
9	8	9	6	6	7	7	6	7	1	1	1					1	5	3.	5	4	

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

x	1.	8	8.	1	1.	2	2	2	2	8.	90	100 %	1	5	3.	1	
1	1	8	8	0	1	2	4	4	6	6	8		1	5	3.	5	
0	0	9	9		1	4	4	7	6	6	9		2	6	2	4	
x	2.	1	1.	1	4.	1	6.	2	1.	2	6.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	0	1	1	3	4	5	6	8	1	4	6		1	5	3.	4	
1	1	1	4	7	7	1	1	3	3	4	7		3	3	3	4	
x	2.	7	7.	1	1.	1	1.	2	3.	3	6.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	7	7	7	0	1	9	1	1	3	3	6		1	5	3.	5	
2	8	8	8	1	1.	1	1.	2	3.	3	6		2	8	2	4	
x	2.	1	2.	7	7.	1	1.	2	6.	2	2.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	1	2	7	7	9	1	4	6	9	2	2		1	5	3.	5	
3	2	8	8	1	1	1	3	7	7	2	2		4	4	3	4	
x	2.	8	8.	1	1.	2	2.	2	1.	2	6.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	8	8	8	0	1	0	2	8	1	4	6		1	5	3.	4	
4	9	9	9	1	1	2	1	1	7	7	2		5	5	2	4	
x	2.	1	1.	7	7.	2	2.	2	5.	3	3.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	0	1	1	8	8	0	2	3	5	0	3		1	5	3.	5	
5	1	1	8	8	8	2	2	6	6	3	3		2	2	3	4	
x	2.	1	3.	9	1	1	7.	2	7.	2	1.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	2	3	9	0	1	6	7	5	7	8	1		1	5	3.	4	
6	3	3	9	1	1	8	8	8	8	1	1		8	3	3	4	
x	2.	1	1.	9	1	1	8.	3	7.	2	2.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	0	1	1	9	0	7	8	4	7	0	2		6	2	2	4	
7	1	1	9	9	9	9	8	8	8	2	2		6	6	2	4	
x	2.	3	3	1	3.	2	3.	2	4.	3	5.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	3	3	3	2	3	1	3	2	4	2	5		7	1	5	4	
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	6	6						
x	2.	8	8.	8.	2	5.	2	2.	2	4.	4.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	8	8	8	8	9	3	5	9	2	2	4		1	5	3.	4	
9	9	9	9	6	6	6	2	2	4	4	4		1	5	3.	4	
x	2.	1	5.	6	6.	1	7.	3	3.	2	6.	90	100 %	1	5	3.	1
2.	1	5	6	7	6	7	0	3	4	6	6		7	3	3	4	
1	4	5	6	7	6	7	0	3	4	6	6		7	7	3	4	
0	6	6	7	8	8	8	3	3	7	7	7						
y	1.	1.	8.	8.	2	4.	2	3	2	5.	5.	90	100 %	1	5	3.	1
1.	0	1	8	8	2	4	7	0	3	5	5		7	2	2	4	
1	1	1	9	4	4	4	7	0	3	6	6		7	7	2	4	

y 1. 2	1 0 1 1 2 3 5	1 1 2 3 5 6 8	1 1 3 5 7 8 1	1 1 2 5 7 7 8	3 1 2 5 7 7 8	2 2 3 3 6 6 7	90	100 % %	1 1 5 51	1 1 5 3 3 3 3	1 1 4 4	
y 1. 3	9 0 8 8 9 9	1 8 8 7 8 9	8. 8 7 8 3 9	1 8. 8 3 5 6	2 2 3 3 3 6	3 3 3 6 7	90	100 % %	1 1 5 3 7 3 2	1 1 5 3 3 2	1 1 5 4	
y 1. 4	1 4. 4 4 4	1 4. 4 4 4	4. 4 6 7 8	1 7. 7 8 1	1 2 2 9 2	3 2 2 2 2	90	100 % %	1 1 5 3 62	1 1 5 3 3 6	1 1 5 4	
y 1. 5	1 1. 1 1 1	1 6 6 7 9	6. 6 1 8. 8	1 8. 8 4 6	2 2 6. 3 3	3 3 6. 6 7	90	100 % %	1 1 5 3 71 3 3	1 1 5 3 3 3	1 1 5 4	
y 1. 6	5. 5 5 6	1 2. 1 2 2	1 1. 1 5 1	2 7. 7 5 8	2 3 3 0 3	3 3 3 3 3	90	100 % %	1 1 5 3 71 2 1	1 1 5 3 2 1	1 1 5 4	
y 1. 7	1 3. 2 3 3	1 2. 2 5 2	2 2 7. 7 8	2 3 2 0 4	2 2 6. 6 6	2 2 7 7 7	90	100 % %	1 1 5 3 54 2 8	1 1 5 3 2 8	1 1 4 4	
y 1. 8	8. 8 9	8. 9 0	9 1 1	2 2 0	2 2 9	3 2 2	8. 8 9	90	100 % %	1 1 5 3 62 2 5	1 1 5 3 2 5	1 1 4 4
y 1. 9	8. 8 9	1 1. 0	1 2. 1	2 6. 4	2 6. 4	2 2 6. 6	90	100 % %	1 1 5 3 51 2 5	1 1 5 3 2 5	1 1 4 4	
y 1. 0	1 2. 1 2 2	1 3. 2 3 3	1 1 7. 6	1 7. 6	2 8. 8	2 2 5 7	90	100 % %	1 1 5 3 47 3 5	1 1 5 3 3 5	1 1 4 4	
y 1. 1	1 3. 2 3 3	1 2. 1 2 2	1 2. 1 8 0	2 2 9	2 2 2	2 2 2 2	90	100 % %	1 1 5 3 38 3 2	1 1 5 3 3 2	1 1 4 4	
y 1. 2	1 6. 6 9	1 1. 0	1 1 6	7. 7 8	1 2 1	3 2 2	4. 4 4	90	100 % %	1 1 5 3 37 3 9	1 1 5 3 3 9	1 1 4 4
y 1. 3	1 7	1 8	1 8	1 8	1 8	1 8	1 8	90	100 % %	1 1 5 3 37 3 9	1 1 5 3 3 9	1 1 4 4

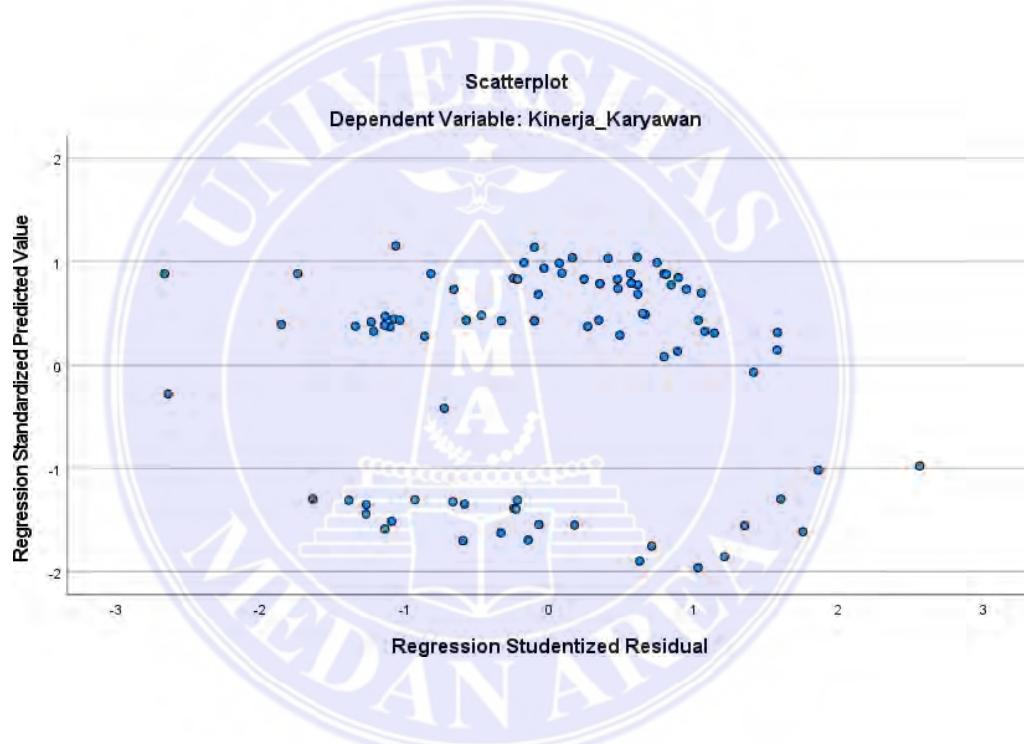


### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized	
	Residual	
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34189931
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.062
	Negative	-.070
Test Statistic		.070

Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>
-------------------------------------	-------------------

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya_Kepemimpinan	.132	7.593
Budaya_Organisasi	.132	7.593



Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	3.589	1.690		2.124	.037
Gaya_Kepemimpinan	.540	.123	.469	4.399	.000
Budaya_Organisasi	.603	.134	.480	4.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	11224.786	2	5612.393	291.017	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1677.836	87	19.285		
	Total	12902.622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

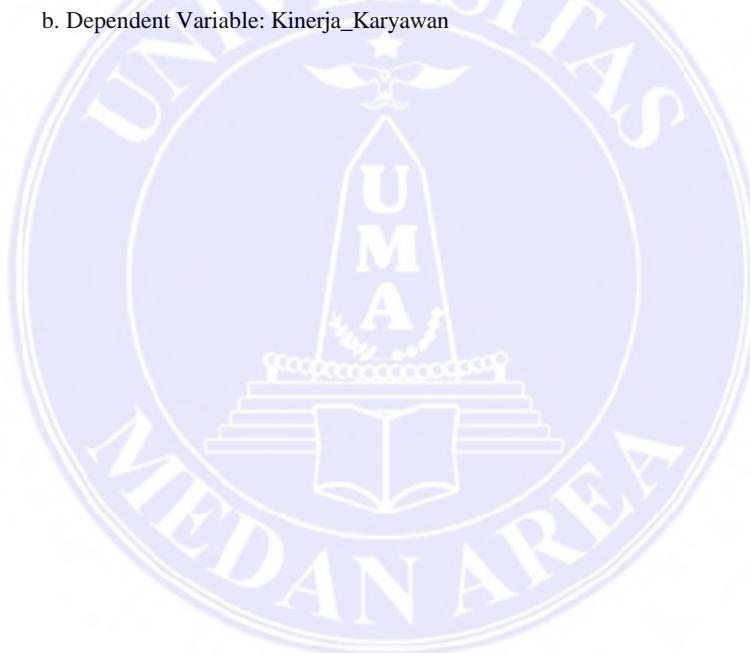
b. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Gaya\_Kepemimpinan

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.933 <sup>a</sup>	.870	.867	4.39152

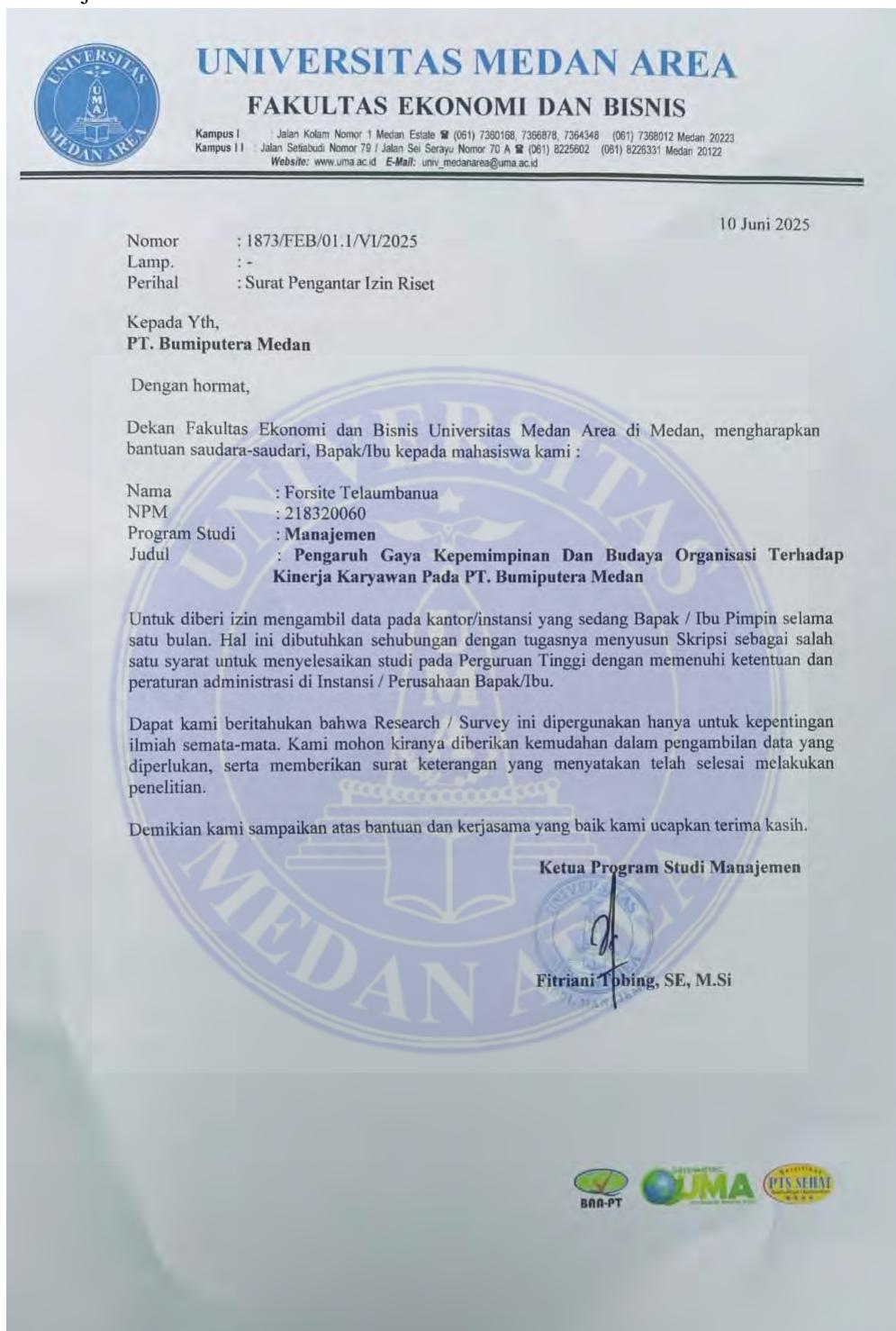
a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan



## Lampiran 4

## Surat ijin riset



## Surat selesai riset

