

The Influence OF Leadership Style ON Employee Performance AT Pt Astra International Isuzu, Tbk Medan Branch

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Isuzu, Tbk Cabang Medan

Evo Marisi Tumpal Damanik ¹⁾; Bangettua Simarmata ²⁾; Mery Suliyanti H. Sitanggung ³⁾; Riani Simbolon ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Politeknik Mandiri Bina Prestasi

Email: ¹ evomomo44@gmail.com, ² benget.simarmata@gmail.com, ³ merysuli@gmail.com, ⁴ rianisimbolon@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 Juni 2025]

Revised [14 Juli 2025]

Accepted [15 Juli 2025]

KEYWORDS

Leadership Style, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk - Isuzu Cabang Medan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Cabang Medan. Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif. Dengan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif yakni uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Pengujian data menggunakan alat bantu program SPSS. Berdasarkan hasil uji validitas yang penulis lakukan karena $R_{hitung} >$ dari nilai R_{tabel} yaitu diatas 0,338. Sehingga kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 15,007 + 0,420$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh sebesar 0,420 terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hipotesis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu 3,469 > 2,036 dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05 terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk – Isuzu Cabang Medan secara parsial diterima dan terbukti kebenarannya.

ABSTRACT

This research is entitled *The Influence of Leadership Style on Employee Performance at PT Astra International Tbk - Isuzu Medan Branch*. This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance at PT Astra International Tbk – Isuzu Medan Branch. The type of research data used is quantitative data. With data sources using primary and secondary data. The data collection technique used is a questionnaire with the number of samples in this study is 35 employees. The data analysis techniques used are Descriptive Statistical Analysis, namely validity tests, reliability tests, simple linear regression tests and hypothesis tests. Data testing using SPSS program tools. Based on the results of the validity test conducted by the author because $R_{calculates} >$ from the R value of the table, which is above 0.338. So that the questionnaire can be declared valid and can be used as research material. Based on the results of the regression analysis, the data shows the following equation: $Y = 15.007 + 0.420$. The results show that leadership style (X) has an influence of 0.420 on employee performance (Y). Based on the hypothesis, the partial test (t-test) shows that the leadership style variable (X) has a significant effect on employee performance where the t-value of the > calculation from the t-table is 3.469 > 2.036 with a significant level of 0.001 < 0.05 on employee performance (Y) so that the hypothesis that there is an influence of leadership style on employee performance at PT Astra International Tbk – Isuzu Medan Branch is partially accepted and proven to be true.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau biasa disebut gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional seseorang, sehingga akan mengantarkan perusahaan menuju profit yang tidak terbatas. Gaya Kepemimpinan mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa berhasil dengan usaha yang serius. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian diatas Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian

lebih jauh terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja Karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Cabang Medan.

LANDASAN TEORI

Definisi Gaya Kepemimpinan

Dubrin dalam Sumardjo (2018:167) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, atau tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak, merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting untuk memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara pekerja agar tujuan organisasional dapat tercapai. Rivai dalam Insan (2019:4) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Setiana (2022:20) Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Definisi Kinerja

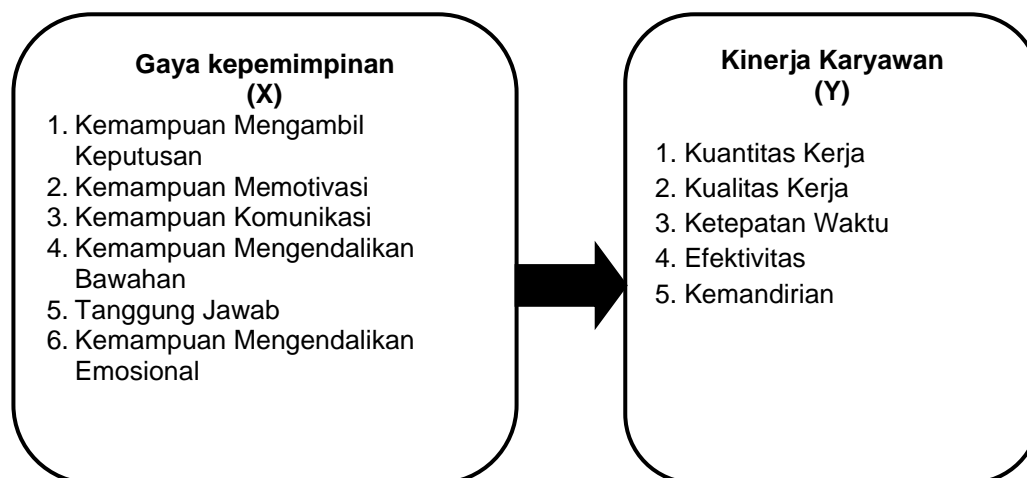
Russel dalam Sumardjo (2018:193) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang ingin dicapai.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Bintoro (2017:107-108) menyatakan indikator kinerja yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Dalam Husaini (2021:25) menyatakan subjek adalah orang, tempat, atau orang yang diamati dalam rangka sebagai sasaran penelitian. Adapun subjek penelitian yang diteliti adalah "PT Astra International Tbk – Isuzu Cabang Medan".

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

Penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan pada jenis dan analisisnya, yakni:

1. Data Kuantitatif

Data berupa angka dalam arti sebenarnya. Menunjukkan kuantitas, bentuk angka absolute (parametric) sehingga dapat ditentukan magnitudenya

2. Data Kualitatif

Menunjukkan kualitas, bentuk angka non-parametric (ordinal dan nominal), misalnya pintar, bodoh, dan sedang.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan oleh Penulis adalah data kuantitatif. Karena menggunakan metode ilmiah dan memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis serta data penelitiannya berupa angka-angka yang analisisnya menggunakan statistik.

Sumber Data

Dalam Elvera (2021:66) berdasarkan sumber darimana data berasal maka dapat dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang sudah tersedia.

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan sumber data primer dan sekunder dikarenakan Penulis langsung melakukan analisa data dan berkas untuk melengkapi data penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik atau caranya, penelitian dapat dilakukan melalui metode berikut ini :

a. Angket atau Kuesioner

b. Observasi

c. Studi Pustaka

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses dimana data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga menjadi sebuah informasi yang bermanfaat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif. Menurut Sugiyono dalam Elvera (2021:114) teknik analisis data secara deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Pengelolaan data 2025)

Karakteristik Umum Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel, yaitu sebanyak 35 orang responden yang bekerja sebagai karyawan di PT Astra Internasional Tbk – Isuzu Cabang Medan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-25	8	22,9 %
2	26-30	9	25,7 %
3	31-35	9	25,7 %
4	36-40	5	14,3 %
5	41-45	2	5,7 %
6	46-50	2	5,7 %
Total		35	100,0 %

(Sumber; pengelolaan data 2025)

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	13	37,1 %
2	D3	6	17,1 %
3	S1	15	42,9 %
4	S2	1	2,9 %
Total		35	100,0 %

(Sumber; pengelolaan data 2025)

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	General Affair & Financial Advisor	2	5,7 %
2	Part Man	3	8,6 %
3	Sales & Marketing	12	34,3 %
4	Admin	5	14,3 %
5	Service & Mekanik	6	17,1 %
6	Sparepart	3	8,6 %
7	Security & Cleaning Service	4	11,4 %
Total		35	100,0 %

(Sumber; pengelolaan data 2025)

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	1-5	16	45,7 %
2	6-10	6	17,1 %
3	11-15	9	25,7 %
4	16-20	3	8,6 %
5	21-25	1	2,9 %
Total		35	100,0 %

(Sumber; pengelolaan data 2025)

Defenisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (X)

Dalam Syafrida (2021:16) menyatakan variabel bebas adalah variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X) : Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengaruh gaya kepemimpinan PT Astra International Tbk – Isuzu Cabang Medan, yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan tersebut

Variabel Terikat (Y)

Dalam Syafrida (2021:17) menyatakan variabel terikat adalah variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan (Y) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan PT Astra International Tbk – Isuzu Cabang Medan yaitu bagaimana kinerja karyawan tersebut

Hasil Kuesioner

Tabel 6. Hasil Pengisian Kuesioner

Variabel X (Gaya Kepemimpinan)	STS	TS	N	S	SS	Total
P1	-	-	2	13	20	35
P2	-	-	6	16	13	35
P3	-	-	5	15	15	35
P4	-	-	5	16	14	35
P5	-	-	3	17	15	35
P6	-	-	5	14	16	35
P7	11	20	1	2	1	35
P8	16	17	2	-	-	35
Variabel Y (Kinerja Karyawan)	STS	TS	N	S	SS	Total
P1	-	-	2	16	17	35
P2	-	-	3	19	13	35
P3	-	-	3	20	12	35
P4	8	19	8	-	-	35
P5	-	-	4	18	13	35
P6	-	-	5	18	12	35
P7	9	20	6	-	-	35

(Sumber; pengelolaan data 2025)

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung (Pearson Correlations)	R Tabel (5%)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	Question 1	0,713	0,338	Valid
	Question 2	0,751	0,338	Valid
	Question 3	0,819	0,338	Valid
	Question 4	0,783	0,338	Valid
	Question 5	0,856	0,338	Valid
	Question 6	0,786	0,338	Valid
	Question 7	0,537	0,338	Valid
	Question 8	0,635	0,338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Question 1	0,787	0,338	Valid
	Question 2	0,816	0,338	Valid
	Question 3	0,771	0,338	Valid
	Question 4	0,644	0,338	Valid
	Question 5	0,832	0,338	Valid
	Question 6	0,832	0,338	Valid
	Question 7	0,357	0,338	Valid

(Sumber; pengelolaan data 2025)

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,890	15

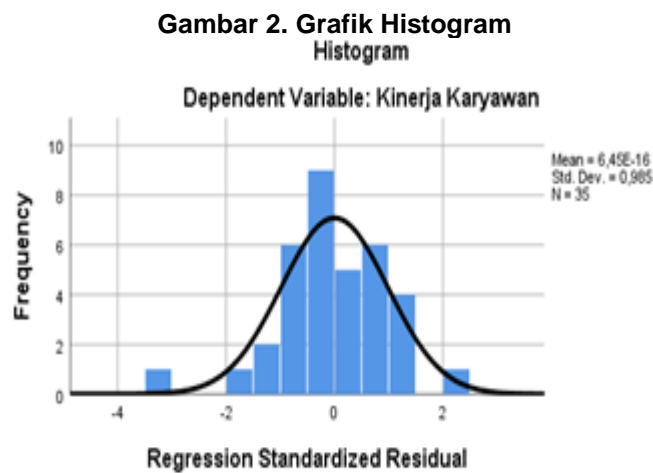
(Sumber :Olahan Data SPSS 2025)

Dari tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alfa pada uji reliabilitas gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah $> 0,60$ yaitu 0,890.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

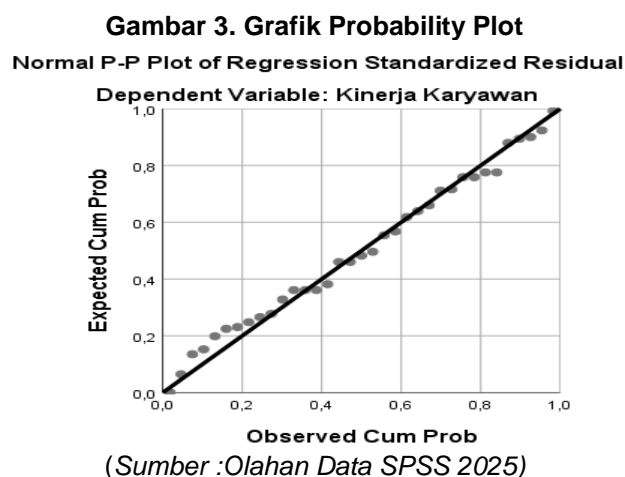
Pendekatan Histogram



(Sumber :Olahan Data SPSS 2025)

Dilihat dari grafik histogram bahwa kurva berbentuk bel atau gunung yang tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri, sehingga data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Pendekatan Grafik



(Sumber :Olahan Data SPSS 2025)

Berdasarkan gambar di atas, apabila titik-titik mengikuti garis diagonalnya dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Untuk memastikan apakah data sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov dengan melihat residualnya. Dengan menentukan nilai signifikan diatas 0,05 ($>0,05$).

Tabel 9. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

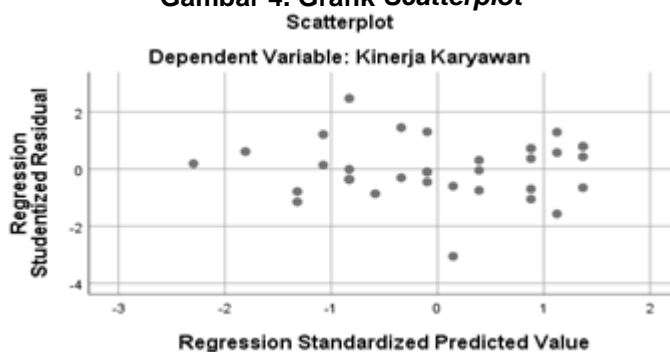
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84935634
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,078
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber :Olahan Data SPSS 2025)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200 dimana angka ini signifikan > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastistas

Gambar 4. Grafik Scatterplot



(Sumber :Olahan Data SPSS 2025)

Berdasarkan grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas ataupun dibawah. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, berdasarkan variabel independennya.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,007	4,194		3,578	,001		
	Gaya Kepemimpinan	,420	,121	,517	3,469	,001	1,000	1,000
Dependent Variable: Kinerja Karyawan								
(Sumber :Olahan Data SPSS 2025)								

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 11. Hasil Uji t**

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,007	4,194		3,578	,001
	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	,420	,121	,517	3,469	,001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber :Olahan Data SPSS 2025)

Uji Determinasi (R²)**Tabel 12. Hasil Uji R²**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,245	2,89221

Predictors: (Constant), Pengaruh Gaya Kepemimpinan

(Sumber :Olahan Data SPSS 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *R-square* yaitu 0,267 atau sebesar 26,7 %. Hal ini berarti pengaruh variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 26,7 % sedangkan sisanya sebesar 73,3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara statistik dapat terlihat jelas bahwa secara parsial (individu) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT Astra Internasional Tbk - Isuzu Cabang Medan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Usia karyawan yang paling banyak adalah mereka yang berada pada *range* usia 26 – 30 tahun dan 31 – 35 tahun, masing-masing sebanyak 9 orang dengan tingkat presentase masing-masing 25,7%, dan usia paling sedikit 41 – 45 tahun dan 46 – 50 tahun yaitu masing-masing sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase masing-masing 5,7%. Persentase responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak adalah pendidikan terakhir S1 sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 42,9%. Dan yang paling sedikit pada jenjang S2 sebanyak 1 orang atau 2,9%. Persentase karyawan berdasarkan jabatan yang paling banyak adalah *Sales* dan *Marketing* yaitu sebanyak 12 orang atau 34,3% dan paling sedikit adalah General Affair dan Finansial Advisor sebanyak 2 orang atau 5,7%. Persentase karyawan berdasarkan lama bekerja paling dominan pada *range* 1-5 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 45,7% daripada 26-30 yaitu 1 orang atau 2,9%.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = a + bX$, Kinerja Karyawan = 15,007 + 0,420. Koefisien regresi X sebesar 0,420 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai pengaruh gaya kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan bertambah 0,420. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y adalah positif, semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan maka semakin naik juga kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu 3,469 > 2,036 dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05 terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk – Isuzu Cabang Medan secara parsial diterima dan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan uji Koefisien determinasi R^2 (*R-square*) yaitu 0,267 atau sebesar 26,7%. Hal ini berarti pengaruh variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 26,7% sedangkan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja Karyawan) pada PT Astra International Tbk – Isuzu Cabang Medan, dengan hasil nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $12,032 > 4,139$ hal ini berarti variabel independent terhadap variabel dependen simultan. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk – Isuzu Cabang Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International – Isuzu Cabang Medan adalah:

1. Uji validitas dan reliabilitas dari variabel bebas gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan data telah memenuhi syarat yaitu bersifat valid dan reliabel.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 15,007 + 0,420X$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh sebesar 0,420 terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hipotesis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $3,469 > 2,036$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Astra Internasional Tbk – Isuzu Cabang Medan secara parsial diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 26,7% sedangkan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, adapun saran yang diberikan adalah: "Hendaknya PT Astra International Tbk Isuzu Cabang Medan dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan perusahaan yang telah diterapkan selama ini sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan serta visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan".

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiriani. (2023). "E-Jurnal Eonomi Bisnis Dan Manajemen (Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap inerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)". Medan.
- Bintoro. (2017). "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan". Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, E. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi". Bandung: Alfabeta.
- Elvera. (2021). "Metodologi Penelitian". Yogyakarta: Andi.
- Husaini. (2021). "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif". Yogyakarta: Quadrant.
- Insan. (2019). "Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan". Bandung: Alfabeta.
- Riinawati. (2023). "Pengantar eori Managemen Komunikasi Dan Organisasi". Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Setiana. (2022). "Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" . Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- Setiawan, H. (2022). "Pengantar Manajemen". Bandung: Refika Aditama.
- Silaen. (2021). "Kinerja Karyawan". Bandung: Widina BHakti Persada Bandung.
- Siswanti. (2015). "Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang Smart Dengan Pendekatan Riset Empiris". Yogyakarta.
- Soelistya. (2021). "Strong Point Kinerja Karyawan". Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

- Sumardjo, M. (2018). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep - konsep Kunci". Bandung: Alfabeta.
- Syafrida. (2021). "Metodologi Penelitian". Medan: KBM Indonesia.
- Utomo. (2021). "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja". Surabaya: IKAPI.