

PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA, TBK

Abu Yazid

Universitas Pamulang

Email: dosen01470@unpam.ac.id

Abstrak

Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Karena, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor, sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan pengaturan struktur organisasi yang baik, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan maupun pembentukan budaya organisasi yang nyaman, sehingga sebuah organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega, Tbk KCU Tende. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Bank Mega, Tbk. KCU Tende yang berjumlah 100 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana, regresi linier berganda. Dari pengujian yang dilakukan terdapat pengaruh struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 94.546 dengan F tabel adalah 2,70. Besarnya nilai F hitung $>$ F tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan. Dengan demikian telah terbukti bahwa struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Pendahuluan

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan

tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

PT. Bank Mega Tbk adalah sebuah bank umum yang berawal dari usaha milik keluarga bernama PT. Bank Karman yang didirikan pada tahun 1969 dan berkedudukan di Surabaya, selanjutnya pada tahun 1992 berubah nama menjadi PT. Mega Bank dan melakukan relokasi Kantor Pusat ke Jakarta. Seiring dengan perkembangannya PT. Mega Bank pada tahun 1996 diambil alih oleh **PARA GROUP** (PT. Para Global Investindo dan PT. Para Rekan Investama). Untuk lebih meningkatkan citra PT. Mega Bank, pada bulan Juni 1997 melakukan perubahan logo dengan tujuan bahwa sebagai lembaga keuangan kepercayaan masyarakat, akan lebih mudah dikenal melalui logo perusahaan yang baru tersebut. Pada tahun 2000 dilakukan perubahan nama dari PT. Mega Bank menjadi PT. Bank Mega. Dalam rangka memperkuat struktur permodalan maka pada tahun yang sama PT. Bank Mega melaksanakan *Initial Public Offering* dan *listed* di BEJ maupun BES. Dengan demikian sebagian saham PT. Bank Mega dimiliki oleh publik dan berubah namanya menjadi PT. Bank Mega Tbk. Pada saat krisis ekonomi, Bank Mega mencuat sebagai salah satu bank yang tidak terpengaruh oleh krisis dan tumbuh terus tanpa bantuan pemerintah bersama-sama dengan Citibank, Deutsche Bank dan HSBC.

Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang objektif dan terpecah, penulis mengadakan penelitian lapangan atau ketempat yang dipusatkan sebagai objek penelitian ini, penulis menggunakan teknik dan instrument penelitian sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati langsung ke lokasi dimana penelitian itu dilakukan.
2. Angket, yaitu suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan jalan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis.
3. Dokumentasi, yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mencatat dan mendokumentasikan setiap tahap dari penelitian itu dilakukan

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang informasinya atau data-datanya dikelola dengan statistik. Menurut Azwar (2003), penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metoda statistika.

Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik-teknik statistik (Kountur, 2004). Pada umumnya penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, serta penampilan dari hasil penelitiannya. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Menurut Ridwan (2008) untuk mengetahui deskripsi masing-masing variabel secara rinci akan disajikan atau ditampilkan dalam bentuk tabel interpretasi dimana dalam perhitungannya mengacu kepada ;

- a. Nilai Interpretasi = $\frac{\text{Jumlah Skor Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Nilai Ideal}} \times 100 \%$
- b. Nilai Ideal = Jumlah Responden x Jumlah Item Pertanyaan x Skor Tertinggi

Tabel 1. Interpretasi

Interval Koefisien	Implementasi Jawaban
81 % - 100 %	Sangat Tinggi
61 % - 80 %	Tinggi
41 % - 60%	Cukup
21 % - 40 %	Rendah
0 % - 20 %	Sangat Rendah

Sumber : Sarwono (2002)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variable jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 5%. Tinggi rendahnya validitas instrumen akan menunjukkan

sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Nilai r hitung diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS dan rumus yang telah ditentukan sedangkan nilai r tabel didapat dari tabel *t-product moment* yang dalam penelitian ini mengambil taraf signifikansi 5%. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan jumlah responden sebesar 100 orang maka diperoleh nilai r tabel = 0,1946 untuk semua variabel bebas dan terikat sedangkan nilai r hitung diperoleh dari hasil perhitungan.

Tabel 2. Rekapitulasi r hitung dan r tabel Struktur Organisasi (X1)

Nomor Kuesioner	X1		Validitas
	r hitung	r tabel	
1	0,450	0,1986	Valid
2	0,415	0,1986	Valid
3	0,598	0,1986	Valid
4	0,344	0,1986	Valid
5	0,509	0,1986	Valid
6	0,650	0,1986	Valid
7	0,492	0,1986	Valid
8	0,642	0,1986	Valid
9	0,552	0,1986	Valid
10	0,464	0,1986	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Variabel Struktur Organisasi (X1) berjumlah 10 butir pernyataan yaitu nomor butir pernyataan dimulai dari 1 sampai dengan nomor 10. Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk Variabel Struktur Organisasi (X1) dinyatakan valid karena berdasarkan hasil perhitungan SPSS semua butir pernyataan yang ada memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3. Rekapitulasi r hitung dan r tabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Nomor Kuesioner	X2		Validitas
	r hitung	r tabel	
1	0,542	0,1986	Valid
2	0,496	0,1986	Valid
3	0,774	0,1986	Valid
4	0,761	0,1986	Valid
5	0,595	0,1986	Valid
6	0,849	0,1986	Valid
7	0,888	0,1986	Valid

8	0.835	0,1986	Valid
9	0.766	0,1986	Valid
10	0.848	0,1986	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berjumlah 10 butir pernyataan yaitu nomor butir pernyataan dimulai dari 1 sampai dengan nomor 10. Berdasarkan tabel 3 maka dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan valid karena berdasarkan hasil perhitungan SPSS semua butir pernyataan yang ada memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4. Rekapitulasi r hitung dan r tabel Budaya Organisasi (X3)

Nomor Kuisisioner	X3		Validitas
	r hitung	r tabel	
1	0,489	0,1986	Valid
2	0,592	0,1986	Valid
3	0,316	0,1986	Valid
4	0,229	0,1986	Valid
5	0,717	0,1986	Valid
6	0,745	0,1986	Valid
7	0,921	0,1986	Valid
8	0,882	0,1986	Valid
9	0,675	0,1986	Valid
10	0,574	0,1986	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Variabel Budaya Organissi (X3) berjumlah 10 butir pernyataan yaitu nomor butir pernyataan dimulai dari 1 sampai dengan nomor 10. Berdasarkan tabel 4, maka dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi (X3) dinyatakan valid karena berdasarkan hasil perhitungan SPSS semua butir pernyataan yang ada memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 5. Rekapitulasi r hitung dan r tabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Kuisisioner	Y		Validitas
	r hitung	r tabel	
1	0,403	0,1986	Valid
2	0,767	0,1986	Valid
3	0,825	0,1986	Valid
4	0,518	0,1986	Valid
5	0,784	0,1986	Valid

Nomor Kuisisioner	Y		Validitas
	r hitung	r tabel	
6	0,750	0,1986	Valid
7	0,836	0,1986	Valid
8	0,447	0,1986	Valid
9	0.795	0,1986	Valid
10	0.659	0,1986	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Variabel Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 10 butir pernyataan yaitu nomor butir pernyataan dimulai dari 1 sampai nomor 10. Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena berdasarkan hasil perhitungan SPSS semua butir pernyataan yang ada memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Logikanya jika kita lakukan penelitian yang sama, dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan kita dapatkan respon yang kurang lebih sama.

Menurut Arikunto (1998), penggunaan Teknik Alpha-Cronbach akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Penggunaan teknik alpha ini tidak membagi item/atribut menjadi dua bagian seperti layaknya metode Gutman Split-Half, tetapi ia mengkorelasikan semua item secara langsung.

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Nomor	Variabel	Alpha Cronbach`s	Batas Minimum	Realibilitas
1	X1	0,863	0,600	Reliabel
2	X2	0.891	0,600	Reliabel
3	X3	0,812	0,600	Reliabel
4	Y	0,864	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dengan Uji Statistik *Alpha Cronbach`s* yang tertuang pada tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa :

1. Variabel X1 mempunyai nilai koefisien Alpha atau *Alpha Cronbach`s* sebesar 0,863 dan $0,863 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah Reliabel.
2. Variabel X2 mempunyai nilai koefisien Alpha atau *Alpha Cronbach`s* sebesar 0,891 dan $0,891 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah Reliabel.
3. Variabel X3 mempunyai nilai koefisien Alpha atau *Alpha Cronbach`s* sebesar 0,812 dan $0,812 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah Reliabel.
4. Variabel Y mempunyai nilai koefisien Alpha atau *Alpha Cronbach`s* sebesar 0,864 dan $0,864 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah Reliabel.

Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa semua nilai r dari variabel Struktur Organisasi (X1), variabel Gaya Kepemimpinan (X2), variabel Budaya Organisasi (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) berada di atas nilai batas minimum yaitu 0,600 sehingga instrument tersebut dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Santosa (2005:85). Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel *Kolmogorov Smirnov*". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dideteksi dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar yang diacu dalam pengambilan (Ghozali,2006) adalah jika nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10 , menunjukkan adanya multikolinieritas. Disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas variabel Struktur Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.			
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.456	2.592		-.176	.861			
	Sruktur_Organisasi	.113	.077	.140	1.468	.145	.291	3.437	
	Gaya_Kepemimpinan	.428	.091	.471	4.703	.000	.262	3.810	
	Budaya_Organisasi	.487	.078	.382	6.222	.000	.698	1.434	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 8. di ketahui bahwa :

1. Nilai tolerance variabel Struktur Organisasi 0.291 > 0.10 dan nilai VIF variabel Struktur Organisasi 3,437 < 10.
2. Nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan 0.262 > 0.10 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan 3,810 < 10.
3. Nilai tolerance variabel Budaya Organisasi 0.698 > 0.10 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi 1,434 < 10.

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi karena nilai tolerance semua variabel > 0,1 dan nilai semua variabel VIF < 10

5. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini digunakan uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi dan analisis determinasi untuk menguji hipotesis yang telah disebutkan pada bab sebelumnya. Untuk hipotesis 1, 2 dan 3 (H1, H2 dan H3) digunakan uji t sedangkan untuk hipotesis 4 (H4) digunakan uji F, analisis regresi linear ganda, analisis korelasi dan analisis determinasi sebagai berikut :

1) Hasil Uji Hipotesis 1 yaitu Struktur Organisasi (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini penulis menggunakan Uji t untuk menguji hipotesis 1 yaitu Struktur Organisasi (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang telah diterangkan pada bab sebelumnya. Pada uji t ini jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pada hipotesis tersebut terdapat pengaruh Struktur Organisasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan Program Software SPSS versi 17.00 berikut ini adalah tabel 9. regresi struktur organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Regresi Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.221	2.313		7.012	.000
	Struktur Organisasi	.582	.057	.718	10.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang terdapat pada tabel 9. dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Struktur Organisasi sebesar 10.213 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0.000. Nilai t hitung dari variabel Struktur Organisasi harus dibandingkan dengan nilai t tabel. Untuk mendapatkan nilai t tabel diperoleh dengan cara menghitung derajat kebebasannya yaitu derajat bebas (df) sama dengan jumlah sampel dikurangi jumlah variabel sehingga didapatkan $100 - 4 = 96$ dan selanjutnya adalah melihat di tabel t berapa nilai r tabel dengan $df = 100$ dan derajat signifikansinya sebesar 5%.

Dari tabel t diperoleh nilai t tabel = 1.98. Dengan didapatkannya nilai t hitung dan t tabel maka selanjutnya ke dua nilai tersebut dibandingkan mana yang lebih besar diantara ke dua nilai tersebut. Dengan demikian didapatkan nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikansinya adalah 0.000 dan $0.000 < 0,05$ sehingga

Pengaruh Struktur Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

didapatkan untuk variabel Struktur Organisasi nilai t hitung > nilai t tabel (10.213 > 1.98). Keputusan yang diambil berdasarkan data tersebut adalah nilai t hitung > t tabel (10.213 > 1.98) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti berdasarkan uji t tersebut diatas maka variabel Struktur Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Nilai R dan R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.511	3.405

a. Predictors: (Constant), Struktur_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi. Dalam analisis korelasi ini yang dilakukan adalah menghitung besarnya koefisien korelasi dan menganalisisnya. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) untuk variabel Struktur Organisasi (X1), dan variabel Kinerja Karyawan (Y), R disebut juga dengan koefisien korelasi ganda. Dari tabel 10. di atas dapat dilihat bahwa angka R sebesar 0.718 Untuk mengetahui apakah nilai R sebesar 0.718 kuat atau tidak pengaruhnya maka digunakan tabel interpretasi nilai R berikut ini :

Tabel 11. Interpretasi Nilai R

Range Nilai	Keterangan
0,00 sampai 0,25	Korelasi sangat lemah dianggap tidak ada
>0,25 sampai 0,50	Korelasi cukup kuat
>0,50 sampai 0,75	Korelasi kuat
>0,75 sampai 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber data SPSS

Dengan demikian terlihat jelas bahwa nilai 0.718 terletak pada range > 0,50 sampai 0.75 sehingga korelasinya adalah korelasi kuat atau dengan

kata lain korelasi antara variabel Struktur Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah kuat.

2) Hasil Uji Hipotesis 2 yaitu Gaya Kepemimpinan (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini penulis menggunakan Uji t untuk menguji hipotesis 2 yaitu Gaya Kepemimpinan (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y) yang telah diterangkan pada bab sebelumnya. Pada uji t ini jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pada hipotesis tersebut terdapat pengaruh Motivasi yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan Program Software SPSS versi 17.00 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Regresi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.205	2.180		5.141	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.726	.055	.799	13.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang terdapat pada tabel 12. dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 13.143 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0.000. Nilai t hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan harus dibandingkan dengan nilai t tabel. Untuk mendapatkan nilai t tabel diperoleh dengan cara menghitung derajat kebebasannya yaitu derajat bebas (df) sama dengan jumlah sampel dikurangi jumlah variabel sehingga didapatkan $100 - 4 = 96$ dan selanjutnya adalah melihat di tabel t berapa nilai r tabel dengan $df = 96$ dan derajat signifikansinya sebesar 5%. Dari tabel t diperoleh nilai t tabel = 1.98. Dengan didapatkannya nilai t hitung dan t tabel maka selanjutnya ke dua

nilai tersebut dibandingkan mana yang lebih besar diantara ke dua nilai tersebut. Dengan demikian didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai signifikansinya adalah 0.000 dan $0.000 < 0,05$ sehingga didapatkan untuk variabel motivasi nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($13.143 > 1.98$).

Keputusan yang diambil berdasarkan data tersebut adalah nilai t hitung $>$ t tabel ($13.143 > 1.98$) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti berdasarkan uji t tersebut diatas maka variabel Gaya Kepeimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13. Nilai R dan R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.634	2.944

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi. Dalam analisis korelasi ini yang dilakukan adalah menghitung besarnya koefisien korelasi dan menganalisisnya. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y), R disebut juga dengan koefisien korelasi ganda. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa angka R sebesar 0,799. Dengan demikian terlihat jelas bahwa nilai 0,799 terletak pada 0,75 sampai 0,100 sehingga korelasinya adalah korelasi sangat kuat atau dengan kata lain korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sangat kuat.

3) Hasil Uji Hipotesis 3 yaitu Budaya Organisasi (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada uji t ini jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pada hipotesis tersebut terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data

kuesioner dengan menggunakan Program Software SPSS versi 17.00 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 14. Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.873	3.519		1.385	.169
	Budaya_Organisasi	.901	.091	.708	9.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang terdapat pada tabel 14. dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 9.913 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0.000. Nilai t hitung dari variabel kompensasi harus dibandingkan dengan nilai t tabel. Dari tabel t diperoleh nilai t tabel = 1.98. Dengan didapatkannya nilai t hitung dan t tabel maka selanjutnya ke dua nilai tersebut dibandingkan mana yang lebih besar diantara ke dua nilai tersebut.

Dengan demikian didapatlkan nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikansinya adalah 0.000 dan $0.000 < 0,05$ sehingga didapatkan untuk variabel motivasi nilai t hitung > nilai t tabel ($9.913 > 1.98$). Keputusan yang diambil berdasarkan data tersebut adalah nilai t hitung > t tabel ($9.913 > 1.98$) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti berdasarkan uji t tersebut diatas maka variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 15. Nilai R dan R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.496	3.457

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengaruh Struktur Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi. Dalam analisis korelasi ini yang dilakukan adalah menghitung besarnya koefisien korelasi dan menganalisisnya. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) untuk variabel Budaya Organisasi (X3), dan variabel Kinerja Karyawan (Y), R disebut juga dengan koefisien korelasi ganda. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa angka R sebesar 0,708.

Dengan demikian terlihat jelas bahwa nilai 0,708 terletak pada 0,75 sampai 0,100 sehingga korelasinya adalah korelasi sangat kuat atau dengan kata lain korelasi antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sangat kuat.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program Software SPSS versi 17.00 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752.903	3	584.301	94.546	.000 ^a
	Residual	593.287	96	6.180		
	Total	2346.190	99			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Struktur_Organisasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai dan signifikansinya sebagaimana yang tercantum pada tabel 16. diatas maka diperoleh nilai F hitung sebesar 94.546 sedangkan untuk nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% dan df pembilang = jumlah variabel – 1 = 4 – 1 = 3, serta df penyebut = jumlah sampel – jumlah variabel = 100 – 4 = 96 maka diperoleh F tabel sebesar 2,70. Jika nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel maka akan terlihat bahwa nilai F hitung > F tabel (94.546 > 2,70). Keputusan yang diambil berdasarkan data diatas bahwa nilai F hitung > F tabel (94.546 > 2,70) adalah Ho ditolak dan Ha diterima.

Yang mana berarti berdasarkan uji F tersebut diatas, bahwa Struktur Organisasi (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan).

Tabel 17. Nilai R dan R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.739	2.486

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Struktur_Organisasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi. Dalam analisis korelasi ini yang dilakukan adalah menghitung besarnya koefisien korelasi dan menganalisisnya. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) untuk variabel Struktur Organisasi (X_1), variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), R disebut juga dengan koefisien korelasi ganda.

Dari tabel 17. di atas dapat dilihat bahwa angka R sebesar 0,864 Untuk mengetahui apakah nilai R sebesar 0,864 kuat atau tidak pengaruhnya maka digunakan tabel koefisien korelasi tabel 4.24.

Dengan demikian terlihat jelas bahwa nilai 0,864 terletak pada range > 0,75 sampai 0,100 sehingga korelasinya adalah korelasi sangat kuat atau dengan kata lain korelasi antara variabel Struktur Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sangat kuat.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pengaruh struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka mengakibatkan semakin tinggi

pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10.213 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 13.143 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9.913 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

4. Pengaruh Struktur Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 94.546 dengan F tabel adalah 2,70. Besarnya nilai F hitung $>$ F table mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan. Dengan demikian telah terbukti bahwa struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan Bank Mega ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini :

1) Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10.213 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 13.143 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9.913 pada $df = 100$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

4) Pengaruh Struktur Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 94.546 dengan F tabel adalah 2,70. Besarnya nilai F hitung $>$ F table mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan. Dengan demikian telah terbukti bahwa struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BLIBIOGRAFI

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media: Bekasi.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Center of Academic Publishing Service: Yogyakarta.
- Duwi, Priyatno. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Dewi, Hanggraeni, 2012, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Lembaga Penerbit fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Indah, Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana: Yogyakarta.
- Kasmir. 2002. *Dasar-Dasar Perbankan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Mien R. Uno. 2014. *On Becoming High Performance Leader Operation Supervisor Development Program*. Duta Bangsa: Jakarta.
- Mila, Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- M. Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Rusmin Tumanggor, Kholis Ridho dan Nurochim. 2014. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Sudaryono. 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Lentera Ilmu Cendikia: Jakarta.
- Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Syamsir Torang. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta: Bandung.
- Taliziduhu, Ndraha. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta