

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA KARANGETANG**ANALYSIS EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PUTRA KARANGETANG**

Oleh :

Fitria M. Kaunang¹**Listbeth Mananeke²****Dedy N. Baramuli³****^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail :

¹ fitria_margaretha@yahoo.com² lisbethmananeke@gmail.com³ dedynathanb@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Struktur organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan oleh pimpinan untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Struktur organisasi merupakan kesatuan kerangka organisasi yang ditetapkan untuk proses manajerial, sistem, pola tingkah laku yang muncul dan terjadi dalam praktek penyelenggaraan organisasi dan manajemen. Objek dari penelitian ini adalah PT. Putra Karangatang dengan jumlah kuisioner yang dibagikan 66 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Dengan hasil pengujian adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan struktur organisasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract: This study aims to examine the influence of leadership style, organizational culture and organizational structure toward employee performance at PT. Putra Karangatang. Leadership style is a behavioral norm applied by the leader to achieve and improve the success of organizational goals. Organizational culture is a set of basic assumptions and beliefs embraced by members of the organization, then developed and inherited to address external adaptation issues and internal integration issues. The organizational structure is the unity of the organizational framework defined for managerial processes, systems, patterns of behavior that arise and occurs in the practice of organizational and management organization. The object of this research influence at PT. Putra Karangatang with the number of questionnaires distributed 66 respondents. This research use multiple linear analysis method. The result of leadership style, organizational culture and organizational structure have significant influence both simultaneously and partially toward employee performance.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia, modal dan informasi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Perusahaan dituntut cepat tanggap terhadap persaingan dan perubahan pasar, sehingga perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pelanggan/konsumen yang semakin tinggi. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler,1992). Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai,2004). Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Warididn dan Masrurukhin , 2006). Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola (Robbins,1996:166).

Permasalahan yang sering bahkan selalu dialami oleh PT. Putra Karangentang adalah perilaku atau *gaya kepemimpinan* yang otoriter sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penyebab kurangnya pencapaian target PT. Putra Karangentang adalah *budaya organisasi* dalam manajemen yang kurang kondusif. Kurangnya kedisiplinan untuk hadir tepat waktu masih menjadi kebiasaan atau budaya yang sulit untuk dihilangkan. struktur organisasi pada PT. Putra Karangentang belum diterapkan secara optimal oleh masing-masing bidang pekerjaan. Pola dan desain yang dibentuk belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh sebagian karyawan. Hal ini terjadi karena penempatan posisi yang dianggap tidak sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang kompeten sehingga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1

Data Absensi Karyawan PT. Putra Karangentang Tahun 2015 dan 2016

Bulan	Ijin			Alpa / Absen			Terlambat		
	2015	2016	%	2015	2016	%	2015	2016	%
Januari	9	2	22,2	6	2	33,3	27	15	55,6
Februari	6	1	16,7	2	1	50	15	11	73,3
Maret	7	3	42,9	3	1	33,3	17	10	58,8
April	12	4	33,3	3	2	66,7	9	5	55,6
Mei	11	2	18,2	1	0	0	11	7	63,6
Juni	9	4	44,4	3	2	66,7	14	3	21,4
Juli	8	1	12,5	6	5	83,3	11	6	54,5
Agustus	19	17	89,5	7	2	28,6	21	19	90,5
September	13	6	46,2	7	1	14,3	18	12	66,7
Oktober	11	7	63,6	1	0	0	44	37	84,1
November	3	1	33,3	13	4	30,8	22	16	72,7
Desember	18	15	83,3	8	3	37,5	19	13	68,4
Jumlah	126	63		60	23		228	154	

Sumber: Data Personalita PT. Putra Karangentang tahun 2015 - 2016

Beberapa penyebab diatas berkaitan dengan hasil kinerja karyawan, baik secara individual, kelompok maupun organisasi agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dan memungkinkan organisasi bekerja lebih baik, sehingga kinerja perusahaan meningkat. Dapat disimpulkan pula bahwa tingkat absensi dan keterlambatan pada karyawan PT. Putra Karangentang mengalami penurunan yang menunjukkan kinerja yang baik dari karyawan PT. Putra Karangentang dari tahun 2015 - 2016.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran dan mengetahui :

1. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Karangentang
2. Gaya Kepemimpinan yang dimiliki Pimpinan PT. Putra Karangentang
3. Budaya Organisasi yang terjadi pada manajemen PT. Putra Karangentang
4. Struktur Organisasi yang diterapkan pada PT. Putra Karangentang

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dalam Vera, 2004: 8). (Bernardin dalam Robbins, 2003:260) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Rivai,2014:42). (Handoko, 1995: 297) mengemukakan teori mereka tentang kesifatan atau sifat kepemimpinan yaitu: kepemimpinan diukur dengan kemampuan, kebutuhan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif

Budaya Organisasi

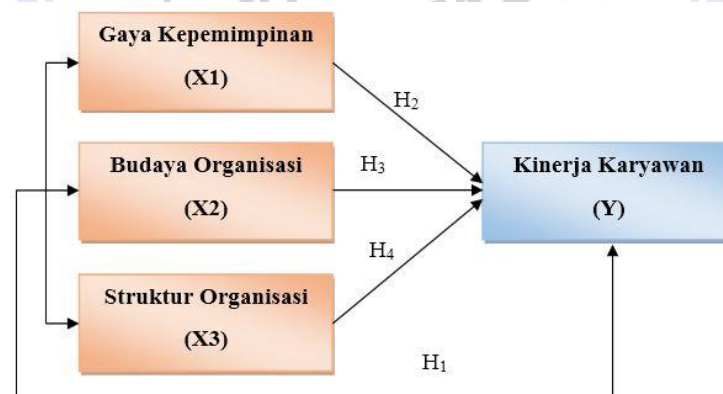
Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Amnuai, 1989). Menurut (Sari,2013) indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut: perilaku pimpinan, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan motivasi

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah organisasi kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan-hubungan di antara bidang-bidang kerja, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peranan masing-masing dalam kebulatan kerja sama (Hasibuan,2001:127). (Handoko,1991:170) indikator dalam struktur organisasi. Indikator-indikator tersebut adalah: spesialisasi kegiatan, standarisasi kegiatan, koordinasi kegiatan, sentralisasi dan desentralisasi pembuatan keputusan dan rentang kekuasaan

Kerangka Konseptual

Gambar 2. Kerangka Konseptual



Sumber : Kajian Teori (2017)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- H₁ : Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan struktur organisasi diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang
- H₂ : Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang
- H₃ : Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang
- H₄ : Struktur organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012: 7). Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian **asosiatif kausal** yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab – akibat antara dua variable atau lebih (Sugiyono,2008:37).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian PT. Putra Karangatang yang berlokasi di Desa Popontolen Kecamatan Tumpaan Kabupaten Minahasa Selatan Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada Desember 2016 – Juni 2017.

Populasi Dan Sampel

(Sugiyono, 2005: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Karangatang yang berjumlah 195 orang karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *Propotional Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan besarnya jumlah responden pada setiap unit organisasi yang ada pada populasi (Suharsimi,2006: 138). Dengan jumlah sampel 66 responden, secara propotional diambil dari setiap populasi pada masing-masing divisi sebesar 33% .

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Sumber data pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan dengan membagikan kuisioner secara langsung, observasi / pengamatan dan interview. Sedangkan penelitian kepustakaan dengan mengkaji penelitian terdahulu dan buku referensi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Dan Reabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006: 168). Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006: 178).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan atau keeratan antar variabel x (variabel bebas) terhadap variabel y (variabel terikat).

- a. Uji Multikolinieritas
Uji ini adalah melihat agar terhindar dari gejala multikolinieritas.
- b. Uji Normalitas
Uji ini bertujuan untuk melihat apakah penelitian ini terdistribusi dengan normal.
- c. Uji Heterokedastisitas
Uji ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang akan di teliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_i$$

Uji Hipotesis**Uji t dan Uji f**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (Priyatno 2011 : 258). Uji f di gunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011 : 258).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Corrected item -total correlation	Ket.	Variabel	Pertanyaan	Corrected item -total correlation	Ket.
X1	1	0,668	Valid	X3	1	0,538	Valid
	2	0,701	Valid		2	0,688	Valid
	3	0,739	Valid		3	0,631	Valid
	4	0,709	Valid		4	0,680	Valid
	5	0,705	Valid		5	0,667	Valid
X2	1	0,499	Valid	Y	1	0,539	Valid
	2	0,739	Valid		2	0,727	Valid
	3	0,726	Valid		3	0,699	Valid
	4	0,626	Valid		4	0,627	Valid
	5	0,674	Valid		5	0,689	Valid

Sumber : Hasil Olah data 2017

Tabel 3. Uji Reliabilitas

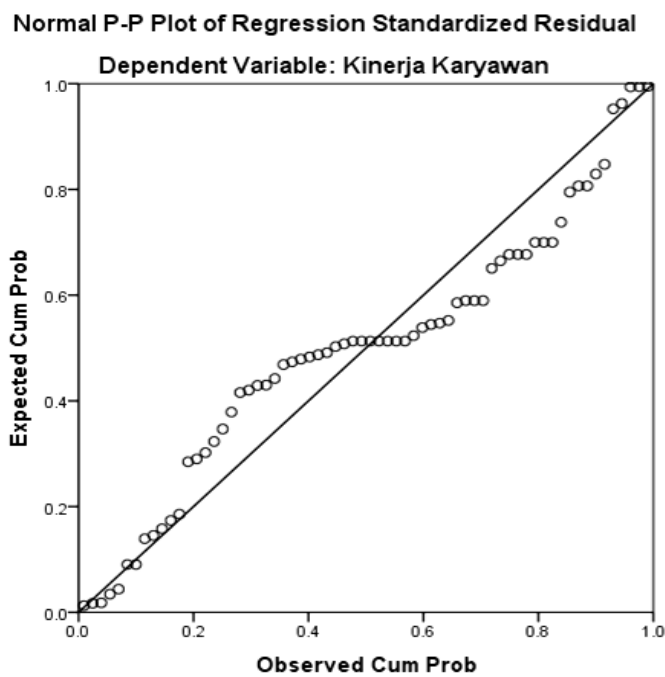
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,745	Reliabel
X2	0,669	Reliabel
X3	0,645	Reliabel
Y	0,674	Reliabel

Tabel 2. Menunjukkan bahwa nilai dari hasil uji validitas rata-rata tiap item pertanyaan yaitu < 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa setiap item pertanyaan di katakan valid. sedangkan untuk uji Reliabilitas pada tabel 3. di atas rata-rata setiap item pernyataan memiliki nilai alpha cronbach yaitu > 0,6 maka dapat di simpulkan bahwa setiap item pertanyaan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah (2017)

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	8.505	2.431					
1	Gaya Kepemimpinan	.318	.114	.351	2.793	.007	.524	1.910
	Budaya Organisasi	-.199	.098	-.196	-2.045	.045	.907	1.103
	Struktur Organisasi	.453	.126	.438	3.593	.001	.559	1.788

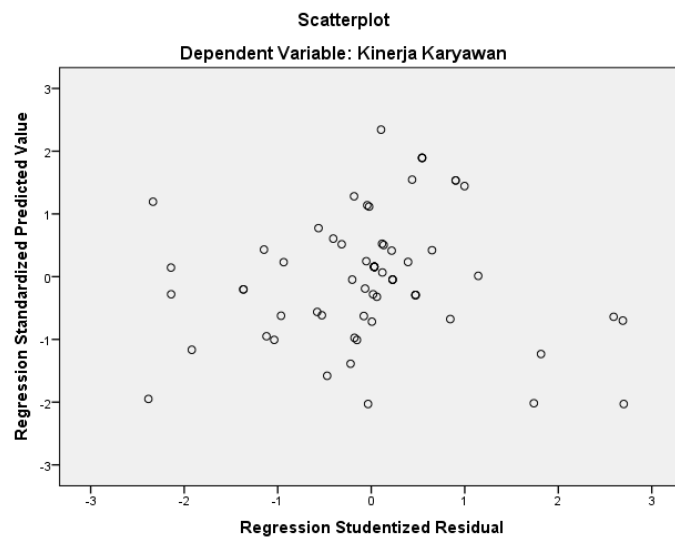
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2017)

Tabel 4 dapat dilihat bahwa *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dapat dikatakan penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah (2017)

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah titik nol. Jadi dapat dikatakan penelitian ini bebas heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.505	2.431		3.499	.001	
1						
Gaya Kepemimpinan	.318	.114	.351	2.793	.007	
Budaya Organisasi	-.199	.098	-.196	-2.045	.045	
Struktur Organisasi	.453	.126	.438	3.593	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja\

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat di tulis dalam bentuk persamaan regresi :

$$Y = 8,505 + 0,318X_1 + (-0,199X_2) + 0,453X_3$$

Nilai konstanta sebesar 50,180 artinya jika variabel independent yang terdiri dari kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pembrian insentif (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, prestasi kerja akan meningkat sebesar 50,180 satuan.

1. Nilai konstan 8,505 artinya jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan struktur organisasi yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan PT. Putra Karangentang sebesar 8,505.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,318 artinya, jika variabel gaya kepemimpinan bertambah 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Karangentang sebesar 0,318.

3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar (-0,199) artinya, jika variabel budaya organisasi bertambah 1 satuan, maka akan mengalami penurunan kinerja karyawan PT. Putra Karangteng sebesar 0,199.

Dalam kondisi konkrit pada perusahaan, apabila budaya organisasi seperti kebiasaan jam kerja yang tidak disiplin bertambah, maka kinerja karyawan akan menurun.

4. Nilai koefisien regresi struktur organisasi sebesar 0,453 artinya, jika variabel struktur organisasi bertambah 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Karangteng sebesar 0,453.

Begitu pula dengan penerapan struktur organisasi, apabila pimpinan perusahaan menambah dan mengkaji kembali dengan sungguh pengawasan terhadap struktur organisasi yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 6.Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	319.706	3	106.569	19.524	.000 ^b
Residual	338.415	62	5.458		
Total	658.121	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, GayaKepemimpinan

Sumber : Data diolah (2017)

Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana $19.524 > 2,753$

Oleh karena nilai $19.524 > 2,753$ dengan tingkat probabilitas sebesar $0,000 < 0.05$. Diketahui bahwa H_a diterima H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan struktur organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangteng.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} gaya kepemimpinan = 2,793, budaya organisasi = -2,045 dan struktur organisasi = 3,593. Dari tabel pengujian hipotesis secara parsial diperoleh t_{tabel} 1,999.

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,793 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,999. Jadi nilai $2,793 > 1,999$, artinya ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangteng. Maka H_0 ditolak.

Pada kolom *Coefficient* terdapat nilai sig 0,007. Nilai sig < nilai probabilitas 0,05, jadi nilai $0,007 < 0,05$. Artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar -2,045 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,999. Jadi nilai $-2,045 < 1,999$, artinya ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangteng. Maka H_0 diterima.

Pada kolom *Coefficient* terdapat nilai sig 0,045. Nilai sig < nilai probabilitas 0,05, jadi nilai $0,045 < 0,05$. Artinya ada pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel struktur organisasi (X_3) sebesar 3,593 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,999. Jadi nilai $3,593 > 1,999$, artinya ada pengaruh positif struktur organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangteng. Maka H_0 ditolak.

Pada kolom *Coefficient* terdapat nilai sig 0,001. Nilai sig < nilai probabilitas 0,05, jadi nilai $0,001 > 0,05$. Artinya ada pengaruh struktur organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Struktur Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis (H_1) pada Uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.524 > 2,753$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan struktur organisasi secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang. Dilihat dari hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh **Rani Mariam (2009)** dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) yang menyatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Oleh **Atty Tri Juniarti (2009)** dengan judul pengaruh struktur organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Bumitama Gunajaya Agro menyatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pegawai PT. Bumitama Gunajaya Agro sebesar 48,9%. **Mita Astariana (2013)** dengan judul pengaruh budaya organisasi dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kliring Penjamin Efek Indonesia (KPEI) yang menyatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kliring Penjamin Efek Indonesia (KPEI).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dari hasil penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} 2,793 dan nilai t_{tabel} 1,999 atau $2,793 > 1,999$. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang. Penelitian sebelumnya oleh **Gede Prawira Subudi (2013)** dengan judul pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa – Nusa Dua yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara negative variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} -2,045 dan nilai t_{tabel} 1,999 atau $-2,045 < 1,999$. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang. Penelitian sebelumnya oleh **Edward S. Maabuat (2016)** dengan judul pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Dispenda Sulut UPTD Tondano) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas yaitu struktur organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} 3,593 dan nilai t_{tabel} 1,999 atau $3,593 > 1,999$. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang. Penelitian sebelumnya oleh **Olivia F.C Walangitan (2013)** dengan judul pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja PT. Air Manado yang menyatakan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peneliti sebelumnya oleh Lia Kusumawati (2015) dengan judul pengaruh struktur organisasi, kepemimpinan dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Anugerah Bunda Khatulistiwa Pontianak yang menyatakan bahwa variabel struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan struktur organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.524 > 2,753$) sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,793 > 1,999$) sehingga dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan P.T Putra Karangatang.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangatang. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,045 < 1,999$) sehingga dinyatakan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan P.T Putra Karangatang.

4. Struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karangteng. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,593 > 1,999$) sehingga dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T Putra Karangteng.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya pimpinan perusahaan meninjau kembali gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan tolerir dan tidak bersikap terlalu otoriter. Pimpinan juga dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan pendapat dan opini, agar karyawan sebagai roda perusahaan semakin giat bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.
2. Dalam setiap perusahaan tentu memiliki budaya organisasi yang dijadikan sebagai pedoman dan acuan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, melalui penelitian ini kiranya budaya organisasi dapat diperhatikan lagi khususnya pada kedisiplinan jam kerja karyawan. Demi kemajuan perusahaan, pimpinan dan karyawan PT. Putra Karangteng harus menyadari pentingnya kedisiplinan jam kerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih produktif.
3. Dari beberapa jenis stuktur organisasi perusahaan, PT. Putra Karangteng telah menerapkan struktur organisasi Lini dan staf. Namun dalam kenyataannya, struktur organisasi ini belum terealisasikan dengan optimal dan tidak sesuai dengan tanggung jawab masing-masing divisi. Maka dari itu, perlu adanya pengawasan yang maksimal oleh setiap manajer perusahaan terhadap hubungan komunikasi sentralisasi dan desentralisasi antar divisi. Secara langsung, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa bekerja sesuai porsi atau jobdesc (tidak merangkap) sehingga tidak terjadi kekeliruan dan kesalah pahaman dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel – variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta.
- Handoko, Hani. 1995. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta (Hal-297)
- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A. 1993. *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Singapura: Mc. Graw Hill Inc
- Phithi, Sithi Amnuai.1989. *How to Build a Corporation Culture* . Asian Manajer. <http://andhy-brenjenk.blogspot.com/2011/05/makalah-budaya-organisasi-dalam.html>. Diakses 10 Mei 2017
- Sari, Elsa Vosva.2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.2001.*Manajemen Sumber daya Manusia*.Jakarta. PT.Bumi Aksara. (Hal- 119:122:127:128)
- Handoko, Hani.1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta. (Hal-170)
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Juniarti , Atty Tri. 2009. *Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT. Bumitama Gunajaya Agro*. Bandung : Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan .

Astariana, Mita. 2013. *Pengaruh budaya organisasi dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kliring Penjamin Efek Indonesia (PT.KPEI)*. Manajemen-Bisnis Organisasi Universitas Bina Nusantara.

Maabuat, Edward S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada DISPENDA SULUT UPTD Tondano)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01 Tahun 2016

Walangitan, Olivia F.C. 2013. *Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja PT. AIR Manado*. Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran Bandung.

