

**ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR KARYA CAHAYA GORONTALO**

*ANALYSIS OF CHANGE MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. SINAR KARYA CAHAYA GORONTALO*

Oleh:  
**Ade Laksito Kadir<sup>1</sup>**  
**Sri Murni<sup>2</sup>**  
**Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail :

<sup>1</sup>[adeeee.kadir@gmail.com](mailto:adeeee.kadir@gmail.com)

<sup>2</sup>[srimurnirustandi@unsrat.ac.id](mailto:srimurnirustandi@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya Gorontalo dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 65 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap efektivitas pelatihan.

**Kata Kunci:** manajemen perubahan, budaya organisasi, komitmen organisasional

**Abstract:** Every company needs employees as personnel who carry out every activity in the company's organization. Employees are the most important assets that have a huge influence on the success of a company. Without a sophisticated machine, the company can continue to operate manually, but without employees, the company will not be able to run at all. performance refers to the level of success of carrying out tasks and the ability to achieve the set goals. This study aims to determine the effect of Change Management, Organizational Culture and Organizational Commitment both simultaneously and partially on Employee Performance at PT. Sinar Karya Cahaya Gorontalo by using the indicators contained. The population in this study were 65 employees. The sample used in this study was all employees, namely 65 respondents using the Slovin formula. The method used in this study is using multiple linear regression analysis, F test and t test. The results showed that simultaneous Change Management, Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance had a positive and significant effect. Partially Change Management, Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance has no significant positive effect on the effectiveness of training..

**Keywords:** change management, organizational culture, organizational commitmen

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Sinar Karya Cahaya adalah Badan Usaha yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Juli 1996. PT. Sinar Karya Cahaya baru berstatus hukum Persero di tahun 2005. Sejak itu, Perusahaan yang awalnya fokus pada pembangunan sarana perairan mulai melakukan ekspansi ke sektor konstruksi jalan raya, bandara, hingga fasilitas industri lainnya. Setelah melakukan beberapa proyek bersama perusahaan asing, PT. Sinar Karya Cahaya menggunakan banyak teknologi canggih dalam proyek-proyek mereka, tepatnya mulai tahun 2010.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya.
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya.
3. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya.
4. Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi (2011) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia atau Pegawai dalam Perusahaan, Sumber Daya Manusia dapat juga disebut sebagai Personil, Tenaga Kerja, Pekerja, Karyawan, Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dan organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan Non Fisik dalam Mewujudkan eksistensi organisasi.

### Manajemen Perubahan

Winardi (2010:2), pengertian manajemen perubahan adalah upaya yang ditempuh oleh manajer untuk mengatur perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman mengenai motivasi, kepemimpinan, konflik, kelompok, dan komunikasi.

Indikator-indikator Manajemen Perubahan yaitu:

1. Kesadaran Diri
2. Keagresifan Anggota
3. Kepribadian Anggota

### Budaya Organisasi

Schein (2010:18), pengertian budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Indikator-indikator Budaya Organisasi :

1. Keagresifan Anggota
2. Kepribadian Anggota
3. Kesadaran Diri

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Griffin, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Indikator-indikator Komitmen Organisasi :

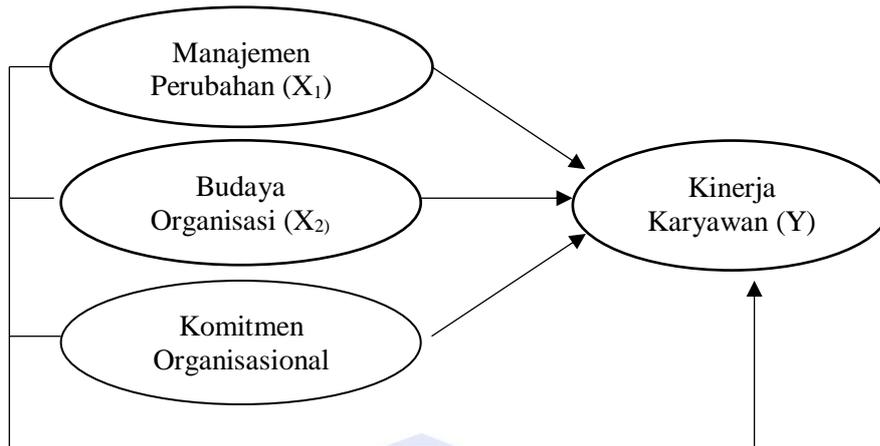
1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

### **Penelitian Terdahulu**

Dhani Sukaryanti (2016) dalam penelitiannya tentang, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Bertujuan. untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung. Dengan metode penelitian menggunakan Regresi linear sederhana dan Regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung.

Fadel Yamin (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Intervening (Studi Kasus Pada Bank Mega *Branch* Trans Studio di Makassar). Dengan tujuan penelitian. adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan secara parsial, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial, pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara simultan. Menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan, secara parsial ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, secara simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, secara parsial tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, secara simultan.

Ferry Yulian (2015) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Badan Keluarga Berencana dan Kesejahteraan Keluarga Samarinda). Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menggunakan Teknik Analisa data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan desain multi-sample dengan bantuan program SmartPLS. Dengan hasil penelitian Semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian Semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Model Penelitian****Gambar 1 Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori***Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> : Hipotesis 1: Diduga Manajemen Perubahan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan  
 H<sub>2</sub> : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan  
 H<sub>3</sub> : Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
 H<sub>4</sub> : Diduga Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2015:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian menggunakan penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2002:11) .

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap pada PT. Sinar Karya Cahaya Gorontalo berjumlah 65 orang diluar Pimpinan. Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang diunakan yaitu, *probability sampling* dan *non probability sampling*.

**Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka Sugiyono (2015:15). Sumber data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder.

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Manajemen Perubahan (X<sub>1</sub>)**

Menurut Prof. Dr. J. Winardi, pengertian manajemen perubahan adalah upaya yang ditempuh oleh manajer untuk mengatur perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman mengenai motivasi, kepemimpinan, konflik, kelompok, dan komunikasi.

**Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Mondy dan Noe (1996). Menurutnya budaya organisasi adalah system dari shared values, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

**Komitmen Organisasional (X<sub>3</sub>)**

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

**Kinerja Karyawan (Y)**

Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1994).

**Teknik Analisa**

Data yang di peroleh dari para responden nantinya akan di analisa dengan bantuan dari program *Statistical Program for Sosial Sciences (SPSS)* Versi 25 sehingga dapat dikelola secara cepat, datanya lebih akurat, dan mempermudah dalam menyalin data dalam bentuk tabel atau secara diagram.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Narimawati (2008) mendefinisikan pengertian analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Ghozali (2012: 97) mendefinisikan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

**Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)**

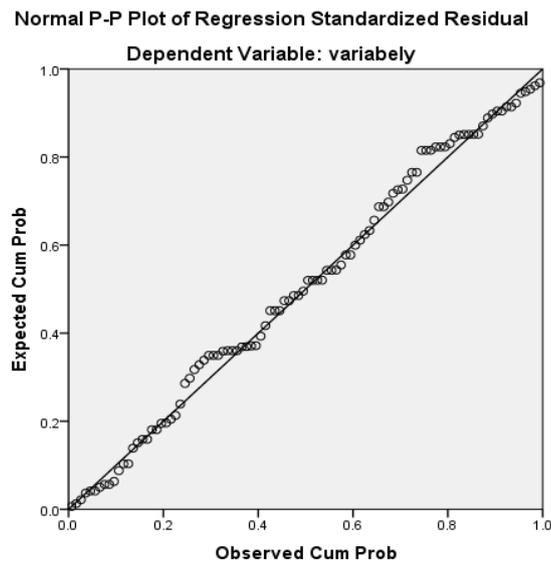
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai F hitung  $\geq$  dari nilai F tabel maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

**Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, atau signifikansi t  $< 0.05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka artinya variabel bebas yang diuji secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2004: 45). Untuk analisis uji t dapat dilihat dari tabel '*Coefficient*' pada SPSS.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.



**Gambar 2**  
*Sumber: Olah data SPSS 2019*

Dari Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 1.Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			Collinearity Statistics
Model	Tolerance		
		VIF	
1 (Constant)			
Variabel1	0.992	2.008	
Variabel2	0.976	2.024	
Variabel3	0.983	2.018	

a. Dependent Variable: Variabel Y  
*Sumber: Olah data SPSS 2019*

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua dimensi yaitu Pendidikan dan Promosi Jabatan mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 2.Uji Validitas**

Nama variabel	Item	R product moment	Nilai signifikans	Keterangan
Manajemen Perubahan (X1)	1	0,751	0,000	Valid
	2	0,647	0,000	Valid
	3	0,718	0,000	Valid
	4	0,688	0,000	Valid
	5	0,728	0,000	Valid
	6	0,693	0,000	Valid
	7	0,679	0,000	Valid
	8	0,628	0,000	Valid
	9	0,666	0,000	Valid
	10	0,629	0,000	Valid
	11	0,525	0,000	Valid
	12	0,704	0,000	Valid

	13	0,627	0,000	Valid
	14	0,759	0,000	Valid
	15	0,629	0,000	Valid
	16	0,702	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	0,769	0,000	Valid
	2	0,774	0,000	Valid
	3	0,761	0,000	Valid
	4	0,759	0,000	Valid
	5	0,737	0,000	Valid
	6	0,614	0,000	Valid
	7	0,769	0,000	Valid
	8	0,774	0,000	Valid
	9	0,761	0,000	Valid
	10	0,759	0,000	Valid
	11	0,737	0,000	Valid
	12	0,636	0,000	Valid
Komitmen Organisasional (X3)	1	0,636	0,000	Valid
	2	0,784	0,000	Valid
	3	0,594	0,000	Valid
	4	0,815	0,000	Valid
	5	0,695	0,000	Valid
	6	0,728	0,000	Valid
	7	0,719	0,000	Valid
	8	0,711	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,774	0,000	Valid
	2	0,666	0,000	Valid
	3	0,761	0,000	Valid
	4	0,525	0,000	Valid
	5	0,725	0,000	Valid
	6	0,714	0,000	Valid
	7	0,614	0,000	Valid
	8	0,629	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 23.0 Tahun, 2019

Tabel 2 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing 16 pernyataan untuk variabel X1, 12 pernyataan untuk variabel X2, dan 8 pernyataan untuk variabel Y, seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
0.97	12

Sumber: Olah Data, 2019

Tabel 3 terlihat bahwa nilai Cronbach alpha adalah 0.97 yg berarti  $> 0.60$  dan memenuhi syarat sebagai kuisioner yang reliabel.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda****Tabel 4. Analisis Regresi Berganda (Uji R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	Adjusted R		Std. Error of the Estimate
		R Square	Square	
1	1.336 <sup>a</sup>	1.113	1.885	1.14166

Sumber: Olah Data, 2019

a. Predictors: (Constant), variabel3, Variabel1, Variabel2

b. Dependent Variable: variabely

Tabel 4 Menunjukkan bahwa angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 1.113 Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Variabel1, Variabel2 dan Variabel3 terhadap VariabelY sebesar 100%. Dengan kata lain variabel1, Variabel2 dan Variabel3 terhadap VariabelY dapat dijelaskan secara lengkap tanpa ada yg tersisa.

**Tabel 5. Analisis Regresi Berganda (Uji F)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.916	3	5.305	80.278	.000
	Residual	125.124	96	1.303		
	Total	141.040	99			

Sumber: Olah Data, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 80.278 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 2,70 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Tabel 6. Analisis Regresi Berganda (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	6.619	.000
	Variabel1	4.743	.000
	Variabel2	4.782	.002
	variabel3	6.675	.000

Sumber: Olah Data, 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Variabel1 terhadap Variabel Y.

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh nilai Thitung sebesar 4.743 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Thitung lebih besar dari Ttabel 3.996 dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variable1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap VariabelY

2. Pengaruh Variabel2 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh nilai Thitung sebesar 4.782 dengan nilai sig 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Thitung lebih besar dari Ttabel 3.996 dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variable2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap VariabelY

3. Pengaruh Variabel3 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh nilai Thitung sebesar 6.675 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Thitung lebih besar dari Ttabel 3.996 dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variable1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Variabel Y

**Pembahasan****Perubahan Organisasi**

Hasil penelitian diatas menemukan bahwa Perubahan Organisasi sebagai Variabel X<sup>1</sup> mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y bisa dilihat dari hasil signifikan di tiap tabel diatas menunjukkan nilai 0.00 yg mana nilai tersebut kurang dari 0.05 sebagai syarat signifikannya variabel tersebut.

**Budaya Organisasi**

Hasil penelitian diatas menemukan bahwa Budaya Organisasi sebagai Variabel X<sup>2</sup> mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y bisa dilihat dari hasil signifikan di tiap tabel diatas menunjukkan nilai 0.02 yg mana nilai tersebut kurang dari 0.05 sebagai syarat signifikannya variabel tersebut.

**Komitmen Organiasional**

Hasil penelitian diatas menemukan bahwa Komitmen Organiasional sebagai Variabel X<sup>3</sup> mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y bisa dilihat dari hasil signifikan di tiap tabel diatas menunjukkan nilai 0.00 yg mana nilai tersebut kurang dari 0.05 sebagai syarat signifikannya variabel tersebut.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji menunjukan bahwa Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organiasional secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan.
2. Hasil uji menunjukan Perubahan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR KARYA CAHAYA GORONTALO.
3. Hasil uji menunjukan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR KARYA CAHAYA GORONTALO
4. Hasil uji menunjukan Komitmen Organiasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR KARYA CAHAYA GORONTALO

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, penulis memberikan saran bahwa Perubahan Organisasi yg dilakukan dalam perusahaan perlu dilakukan dalam hal mendongkrak kinerja karyawan jika diperlukan, dalam artian Perubahan dalam struktur organisasi suatu perusahaan jika hal tersebut tidak dapat lagi menunjang ataupun menghambat kinerja karyawan. Begitu pula dengan Budaya yg ada dalam organisasi di dalam suatu perusahaan dapat menciptakan ekosistem dan interaksi sosial yg positif bagi kinerja karyawan yg mana dalam hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara sosial, yang mana hal ini didukung pula dengan Komitmen Organiasional yg menjaga profesionalitas maupun integritas karyawan di lingkungan kerja, demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam menunjang pertumbuhan perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifana, D. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Serta Dampaknya Pada Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bakti Cabang Jember. *Skripsi*. Jember : Universitas Jember
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Griffin. (1998). Komitmen Organiasional, Tersedia di : <http://all-about-theory.blogspot.com/2010/03/komitmen->

[organisasional.html](#). Diakses tanggal 1 Maret 2019.

Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Cetakan ke-12. Bandung: Aflabeta.

Sukaryanti (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Tersedia di : <http://digilib.unila.ac.id/24174/3/TEISIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>. Diakses tanggal 1 Maret 2019.

Winardi, J. (2011). Manajemen Perubahan: Pengertian, Tujuan, Tingkatan, serta Komponennya. Tersedia di : <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen-perubahan.html>. Diakses tanggal 1 Maret 2019.

Yamin (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Intervening (Studi Kasus Pada Bank Mega Branch Trans Studio di Makassar). Tersedia di : <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5305/08%20naskah%20publikasi.pdf?sequence=16&isAllowed=y>. Diakses tanggal 1 Maret 2019.

Yulian, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. Tersedia di : <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/17>. Diakses tanggal 1 Maret 2019.

