

PENGARUH PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GALESONG PRIMA MANADO

THE EFFECT OF CHANGE AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SINAR GALESONG PRIMA MANADO

Oleh:

Ferlan Agustinus Poluakan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
Email : ¹ ello240485@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Perubahan dan Pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda, Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perubahan Organisasi (X1) dan Perubahan (X2) yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sampel berjumlah 57 orang dengan metode Purposive Sampel. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda secara parsial maupun simultan variabel Perubahan dan Pengembangan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.

Kata kunci : Perubahan Organisasi , Pengembangan Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine how to influence change and development organizations on the performance of employees of PT. Sinar Galesong Prima Manado. This study uses Multiple Linear Regression Analysis Method, The variables used in this study is the Organisational Change (X1) and Change (X2) the hypothesized effect on employee performance (Y). Sample of 57 people with method purposive sample. Questionnaire used as data collectors. Testing the validity and reliability of the above indicators and the concept of variable. Based on the results of multiple linear regression analysis partially or simultaneously variable Change and Development Organisation positive and significant impact on the Employee Performance of PT. Sinar Galesong Prima Manado.

Keywords: Organizational Change, Organizational Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan tidak dapat dielakkan dalam kehidupan manusia. Dimulai oleh dunia usaha yang lebih dulu menyadari pentingnya perubahan bagi peningkatan kualitas produksi yang dihasilkan, sampai ke bagian administrasi. Berbagai upaya dan pendekatan telah dilakukan untuk memecahkan masalah yang timbul akibat adanya perubahan.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan. Organisasi dan pegawai merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi, pegawai harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, di sisi lain kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan pegawai. Persyaratan kinerja baru harus dinyatakan dengan jelas dan dipahami oleh para pekerja, sehingga mereka mampu melakukan perubahan perilaku sekaligus merubah cara mereka melakukan bisnis, tentunya perubahan ini secara luas harus selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, para manajer perlu melakukan pembinaan untuk suatu perubahan yang konstruktif pada seluruh organisasi.

Perubahan suatu organisasi memerlukan apa yang disebut dengan Perpetual Transition Management, yaitu suatu kerangka kerja manajemen transisi yang akan memberikan sejumlah pemahaman penting tentang apa yang memicu adanya perubahan-perubahan di dalam organisasi dan bagaimana organisasi tersebut bereaksi terhadapnya. Konsekuensi dari penerapan perubahan organisasi adalah penerapannya yang memerlukan waktu dan biaya. Risiko bisa saja muncul ketika implementasi tersebut berjalan, seperti adanya perubahan tanggung jawab, resistensi pegawai, perlunya keselarasan perubahan dengan budaya, dan komunikasi mengenai perubahan itu sendiri.

PT.Sinar Galesong Prima merupakan main dealer Suzuki roda empat di Wilayah Sulawesi Utara, yang melayani sales, service dan sparepart mobil Suzuki. Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini berupa perubahan organisasi yang antara lain dengan pemberian remunerasi yang lebih tinggi serta penerapan kode etik, diharapkan akan merubah dan membentuk budaya baru yang lebih baik dan mengurangi bahkan menghilangkan budaya KKN serta meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado?

1. Untuk mengetahui pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado?
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Perubahan

Potts dan LaMarsh (2004:16) menyatakan manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Perubahan manajemen memiliki pendekatan yang sistematis untuk berurusan dengan perubahan, baik dari perspektif sebuah organisasi dan pada tingkat individu.

Setiap perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu aspek struktural atau kultural saja sebagai variabel yang harus diubah, tetapi kedua aspek tersebut harus dikelola secara bersama-sama agar hasilnya optimal. Namun demikian dalam praktek para pengambil keputusan cenderung hanya memperhatikan perubahan struktural karena hasil perubahannya dapat diketahui secara langsung, sementara perubahan kultural sering diabaikan karena hasil dari perubahan tersebut tidak begitu kelihatan. Untuk meraih keberhasilan dalam mengelola perubahan organisasi

harus mengarah pada peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul. Artinya perubahan organisasi harus diarahkan pada perubahan perilaku manusia dan proses organisasional, sehingga perubahan organisasi yang dilakukan dapat lebih efektif dalam upaya menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan fleksibel.

Pengertian Perubahan Organisasi

Winardi (2010:2) menyatakan, bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya. Robbin dan Conter (2012:4) mengemukakan bahwa Perubahan organisasional yakni setiap perubahan yang terkait dengan orang, struktur atau teknologi.

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. Begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati suatu organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi dapat diri dengan perubahan tersebut.

Pengertian Pengembangan Organisasi

Udai (2005:265) menyatakan pengembangan organisasi adalah suatu usaha yang direncanakan, yaitu dimulai oleh para ahli proses untuk membantu sebuah organisasi mengembangkan ketrampilannya, kemampuan penguasaannya, strategi hubungannya dalam bentuk sistem- sistem sementara atau setengah tetap, dan persamaan budaya.

Pada dasarnya pengembangan organisasi penting untuk dilakukan karena mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2010). Organisasi yang efektif akan melakukan perubahan yang terencana untuk keseluruhan perangkat maupun sistem, struktur, budaya, dinamika kelompok, kualitas SDM, strategi bisnis, dan lain sebagainya

Pengertian Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu cara pembagian tugas pekerjaan yang kemudian dikelompokkan serta dikoordinasikan secara formal. Robbins (2010) mengemukakan 6 (enam) unsur yang perlu diperhatikan dalam pembentukan suatu struktur organisasi, yaitu: Spesialisasi, Departementalisasi, Rantai Komando, Rantai Kendali, Sentralisasi, dan Formalisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Cokroaminoto (2007:43) pengertian kinerja pegawai/karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Penelitian Terdahulu

Yuningsih (2006) dengan judul Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Diperoleh hasil bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, mendapat dukungan. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen, didukung. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa perubahan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi, mendapat

dukungan. Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa perubahan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen, didukung. Hipotesis 1 dan 6 tidak mendapat dukungan. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen, tidak mendapat dukungan. Sedangkan hipotesis 6 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen juga tidak mendapat dukungan.

Arsyad (2013) dengan judul Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. Hasil dari penelitiannya adalah Perubahan organisasi mempunyai pengaruh sebesar 33,9 % terhadap kinerja karyawan PERTAMINA Terminal Bahan Bakar Minyak Bandung Group dan sisanya 66,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hubungan Antar Variabel

Perubahan Organisasi dan pengembangan Organisasi

Perubahan adalah membuat sesuatu menjadi berbeda dari keadaan sebelumnya. Pemahaman umum seperti ini sesuai dengan pendapat Robbins sebagai berikut: “Perubahan organisasi adalah membuat sesuatu menjadi lain, akan tetapi pemahaman demikian tidak dapat diterima karena perubahan mesti mempunyai tujuan, yaitu terjadi perbaikan atau peningkatan (improvement) kinerja organisasi yang tidak sekedar melakukan perubahan tetapi juga menghasilkan perbaikan.

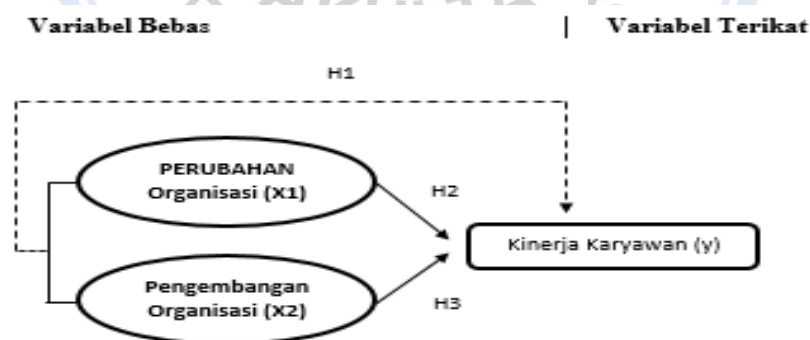
Perubahan Organisasi dan Kinerja Karyawan

Tujuan perubahan organisasi adalah menemukan cara-cara baru atau cara-cara yang diperbaiki dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka untuk meningkatkan mutu (quality improvement), keefektifan dan akuntabilitas organisasi terhadap stakeholders-nya. Ini berarti bahwa perubahan yang dilakukan dalam organisasi tidak dapat terlepas dari upaya untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja Karyawan dari keadaan masa lalu.

Pengembangan Organisasi dan Kinerja Karyawan

Peningkatan produktivitas dan keefektifan organisasi membawa implikasi terhadap kapabilitas organisasi dalam membuat keputusan berkualitas dengan melakukan perubahan terhadap struktur, kultur, tugas, teknologi dan sumber daya manusia. Pendekatan utama terhadap hal ini adalah mengembangkan organisasi yang dapat memaksimalkan keterlibatan orang dalam melakukan pekerjaan yang efektif.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Olahan data 2016

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan oleh penulis adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang spesifikasinya sistematis dan terstruktur dengan jelas

sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sample, data, sumber data, maupun metodologinya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Galesong Prima, Jl. Piere Tendean No.9 Boulevard-Manado dengan membawa surat izin penelitian, pengambilan data tambahan untuk pelengkap penelitian dan pengambilan dokumentasi. Periode waktu itu di mulai dari bulan Februari sampai selesai di sesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado yang berjumlah 57 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:91). Sebagai bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. Karena populasi yang mana dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka diambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua sumber yaitu:

- 1) Data primer
- 2) Data sekunder

Metode Analisa Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, berkaitan dengan hal tersebut maka data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:49).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:45), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner, dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan

matrik korelasi variable-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS for Windows.

Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Singgih, 2002).

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X ditambah beberapa kali. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi sederhana, karena penulis hanya menggunakan dua variabel saja yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan garis regresi. Persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r hitung dibandingkan dengan r table, dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 57 orang, angka kritis dari r table (table r *Product moment*) pada lampiran yang diperoleh adalah sebesar 0,256

- Item valid bila r hitung > r tabel (0,256)
- Item tidak valid bila r hitung < r tabel (0,256)

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil	Keterangan
Perubahan Organisasi	1	0,256	0,425	Valid
	2	0,256	0,685	Valid
	3	0,256	0,661	Valid
	4	0,256	0,603	Valid
	5	0,256	0,279	Valid
Pengembangan Organisasi	1	0,256	0,905	Valid
	2	0,256	0,892	Valid
	3	0,256	0,655	Valid
	4	0,256	0,830	Valid
	5	0,256	0,830	Valid
	6	0,256	0,624	Valid
	7	0,256	0,542	Valid
	8	0,256	0,922	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,256	0,585	Valid
	2	0,256	0,504	Valid
	3	0,256	0,348	Valid
	4	0,256	0,460	Valid
	5	0,256	0,442	Valid
	6	0,256	0,364	Valid
	7	0,256	0,643	Valid

Sumber: Data Olahan 2016

Tabel 2. Uji Reliabilitas

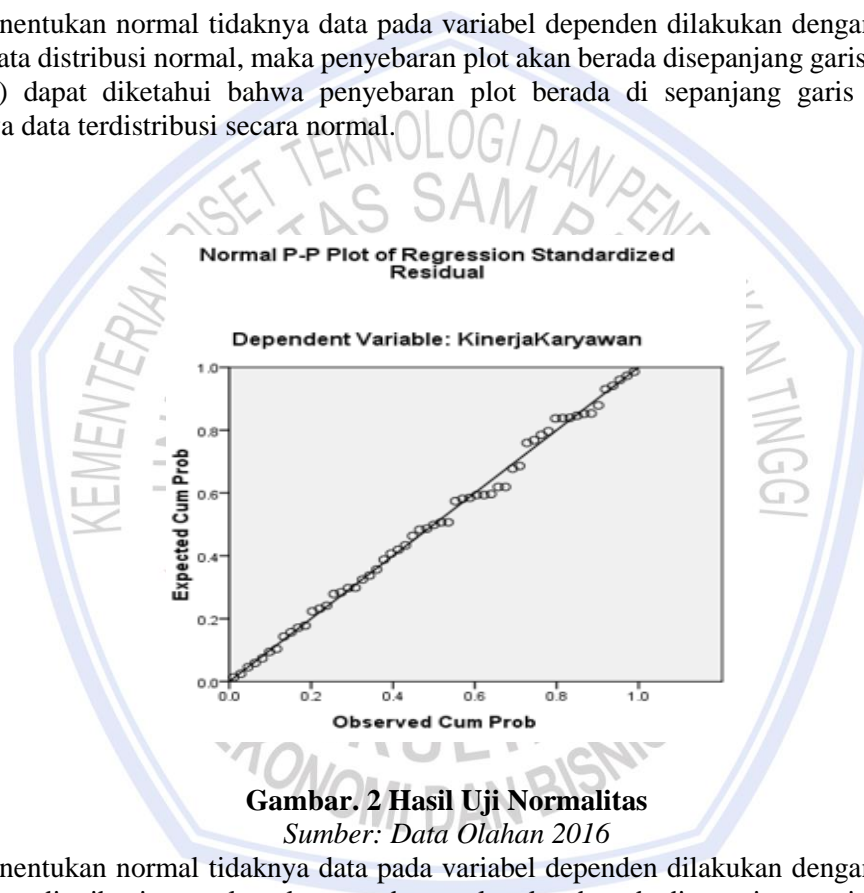
Variable	Cronchbach Alpha	Keterangan
Perubahan Organisasi	0,624	Reliabel
Pengembangan Organisasi	0,891	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,634	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2016

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, maka dapat diketahui bahwa variable Perubahan Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Uji Normalitas

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

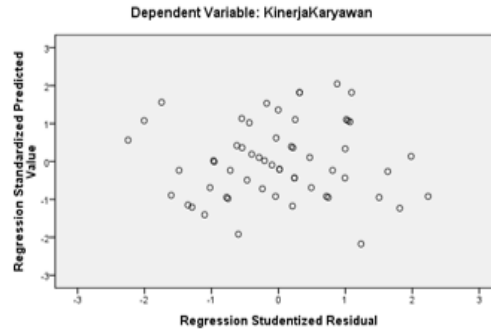


Gambar. 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan 2016

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2016

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan 2016

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Berdasarkan grafik hasil penelitian (lampiran), deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 3. Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Instandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.792	.398		4.506	.000
PerubahanOrganisasi	.074	.074	.276	2.844	.006
PengembanganOrganisasi	.379	.058	.639	6.583	.000

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = 1,792 + 0,211X1 + 0,379X2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta a sebesar 1,792 berarti bahwa jika faktor Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 1,792satuan
2. Untuk variabel Perubahan Organisasi(X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Perubahan Organisasi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,211 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
3. Untuk variabel Pengembangan Organisasi(X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pengembangan Organisasi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,379 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

Uji F

ANOVA _b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	1.910	2	.955	26.058	.000
Residual	1.979	54	.037		
Total	3.889	56			

Dapat dilihat hasil $F_{hitung} = 26,058$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Perubahan Organisasi (X_1) dan Pengembangan Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t

Coefficients _a					
Model	Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	1	Sig
1 (Constant)	1.792	.398		4.506	.000
Perubahan Organisasi	.074	.074	.276	2.844	.006
Pengembangan Organisasi	.379	.058	.639	6.583	.000

Dapat dilihat bahwa variabel Perubahan Organisasi (X_1) $t_{hitung} = 2,844 > t_{tabel} = 1,673$ dan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau Perubahan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel Pengembangan Organisasi (X_2), $t_{hitung} = 6,583 > t_{tabel} = 1,673$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau Pengembangan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan**Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Perubahan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Perubahan Organisasi yang ada di PT. Sinar Galesong Prima Manado semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju tentang Struktur, Teknologi, Pengaturan Fisik, dan sumber daya manusia. Suatu organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Esensi dari suatu perubahan adalah adanya peningkatan kondisi yang lebih baik dari situasi sebelumnya. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ramli Simbolon (2013) tentang Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin) yang menemukan bahwa Perubahan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Perolehan nilai t hitung pada variabel perubahan organisasi sebesar 2.639 lebih besar dari pada nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 2,092. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel perubahan organisasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai KPKNL Banjarmasin. Hal ini menunjukkan pula bahwa kinerja pegawai KPKNL Banjarmasin lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadi indikator dari perubahan organisasi dibandingkan dengan faktor-faktor yang terkait dengan budaya organisasi.

Pengaruh Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Pengembangan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, apabila Pengembangan Organisasi meningkat, maka Kinerja Karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima Manado akan meningkat. Atau pada kategori setuju tentang Kemampuan atas pengendalian, Dukungan, Kesukaan, Manfaat, Mendorong semangat, Ide baru dan Membantu berprestasi. Hasil

penelitian ini juga mendukung penelitian Djestawana (2012) tentang Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas, yang menyatakan Pengembangan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis hubungan antara kinerja pegawai dan Pengembangan organisasi; kinerja pegawai dan kepemimpinan; kinerja pegawai dan pengembangan karir secara sendiri dan bersamaan memengaruhi kinerja pegawai serta terbukti signifikan ($t > +2,58$) dan didukung oleh fakta empiris berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian ini.

Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. ini menandakan bahwa Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja, artinya pada saat adanya perubahan dan Pengembangan organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi. Perkembangan dan Perubahan Organisasi merupakan suatu proses membesar atau meluasnya sebuah organisasi ke arah yang positif, setiap organisasi termasuk PT. Sinar Galesong Prima ingin berubah dan berkembang menjadi lebih besar dan lebih baik lagi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel Pengembangan Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.
2. Secara simultan, variabel Perubahan dan Pengembangan Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Sinar Galesong Prima Manado perlu menerapkan Perubahan dan Pengembangan Organisasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Serta diharapkan penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Azis Wahab (2008) Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Arikunto, S. 2011. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Cokroaminoto. (2007). Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan. Diambil dari www.cokroaminoto.wordpress.com

Djestawana (2012) Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Kesmas, STIKES Bina Usaha Bali, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 6, No. 6, Juni 2012

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Pareek, Udai, 2005, Perilaku Organisasi, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta

Potts, Rebecca and LaMarsh, Jeanne (2004), Managing for Success, London: Duncan. Baird Publisher

Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.

Sobirin, Ahmad (2009), Budaya Organisasi. UPP STIM YKPM : Yogyakarta.

Ramli Simbolon (2013) tentang Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin) *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 1, Februari 2013, <http://jwm.unlam.ac.id/>

Robbins, Stephen P. (2010), Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Terj: Diana Angelica Buku 1 dan 2, Jakarta, Salemba Empat,

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc

Sugiono, (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung

Sunyoto, D & Burhanudin, (2011), Perilaku Organisasional, CAPS, Yogyakarta

Winardi J. 2010. Manajemen Perubahan. Jakarta: Kecana Prenada Media Group

