

**PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PADA RSUD BITUNG)**

*THE INFLUENCE OF CHANGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS
THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS (STUDIES IN THE PROVINCIAL HOSPITAL OF
BITUNG)*

Oleh:

**Jessicha Fischasia Menda¹
Bernhard Tewal²
Greis M. Sendow³**

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹jesikamenda@gmail.com

²tewalb@yahoo.com

³greis_sendow@gmail.com

Abstrak: Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi pemerintah serta pegawai itu sendiri untuk dapat memajukan organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada RSUD Bitung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primier yang diperoleh melalui kuesioner dibagikan kepada pegawai pada RSUD Bitung. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Bitung. Untuk itu RSUD Bitung sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap manajemen perubahan dan budaya organisasi yang ada di RSUD Bitung agar kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci: manajemen perubahan, budaya organisasi dan kinerja pegawai

Abstract: Performance is crucial for a company or Government Organization and employees themselves to be able to promote the organization. This research aims to know the influence of change management and organizational culture towards the performance of the civil servant in the PROVINCIAL HOSPITAL of Bitung. The data used in this research is the premier data obtained through questionnaires distributed to officers at the PROVINCIAL HOSPITAL of Bitung. The method used was multiple linear regression analysis. The results of the regression analysis indicates that change management is significant and the most influential effect on the performance of employees in the PROVINCIAL HOSPITAL of Bitung. Organizational culture is also a significant effect on performance of civil servants in PROVINCIAL HOSPITAL of Bitung.

Keywords: change management, organizational culture and employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Di Era yang semakin maju sekarang ini, setiap organisasi baik perusahaan atau pemerintahan membutuhkan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih, perusahaan atau organisasi-organisasi dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa pegawai perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kemajuan organisasi tidak terlepas dari berfungsinya semua sistem yang ada. Upaya menciptakan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai yang kinerjanya kurang optimal seperti pelayanan, pencapaian target, malas dan masih kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawai perlunya manajemen perubahan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja, karena banyak pegawai yang memiliki sikap yang berbeda, latar belakang budaya yang berbeda, dan paham yang berbeda yang dapat berpengaruh untuk kinerja pegawai pada suatu organisasi. Hal ini menuntut perusahaan untuk membekali sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kinerja. Manajemen Perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut.

Rumah Sakit Umum Daerah Bitung yang adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kota Bitung yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Kota Bitung juga ada yang dari luar kota bitung. Oleh karena itu Rumah Sakit Umum Daerah Bitung yang juga adalah suatu institusi multi padat yang kompleks (padat karya, padat modal, padat profesi, padat teknologi dan padat resiko) dituntut untuk memberikan Berdasarkan grafik

Sesuai data yang didapat bahwa angka kematian di RSUD Bitung semakin meningkat dari tiga tahun terakhir. Hal ini diakibatkan oleh tidak maksimalnya pelayanan, terbatasnya fasilitas dan penanganan keadaan darurat yang kurang optimal, juga berbagai permasalahan-permasalahan lain yang terjadi di RSUD Bitung saat ini yang sudah saya rangkum secara detail, sebagai berikut:

1. Belum ada Perawatan Paska Bedah/HCU dan ruang Haemodialisa, Gedung OK, Perawatan Kelas dan VIP kurang memadai termasuk peralatannya.
2. Gedung IGD dan ICU perlu penambahan alat terlebih saat OK Cito akan mulai dioperasikan dan tenaga paramedis terlatih.
3. Belum ada gedung IPSRS dan CSSD dengan peralatan penunjangnya.
4. Kapasitas Ruang Poliklinik sudah tidak memadai.
5. Perlu pengembangan ruang administrasi, instalasi oksigen central dan penambahan alat yang baru.
6. Jumlah gedung rawat inap penyakit dalam (interna) masih kurang.
7. Perlu penambahan Tenaga medis (dokter spesialis), Paramedis perawatan dan non perawatan (analisis lab
8. oratorium, asisten apoteker, teknik elektromedik, penata radiografer), serta tenaga administrasi (khususnya keuangan).
9. Belum ada Peralatan penunjang medik yang berkaitan dengan peningkatan kasus di RS seperti Haemodialisa, endoskopy.
10. Mobil jenazah dan mobil ambulance kondisinya sudah tidak memenuhi syarat.
11. Belum ada gedung khusus perawatan Isolasi.
12. Kondisi selasar yang di bangun sejak tahun 1994 sudah banyak mengalami kerusakan sehingga perlu untuk di perbaiki guna keamanan pasien.
13. Kesejahteraan pegawai masih rendah (belum adanya jasa medik untuk insentif jaga malam, insentif tindakan cito tengah malam atau diluar jam jaga/hari kerja serta jasa pelayanan lainnya).
14. Kurang disiplinnya pegawai seperti sering terlambat karena pengawasan yang kurang ketat.

Dari berbagai permasalahan yang terjadi di RSUD Bitung dapat dilihat bahwa kinerja dari setiap pegawai tidak maksimal karena kurangnya fasilitas penanganan pasien dan fungsi pengawasan yang tidak berjalan dengan baik akibatnya banyak pasien yang lambat ditangani sehingga berdampak pada meningkatnya jumlah kematian, untuk itu peneliti merasa perlunya manajemen perubahan dan budaya organisasi, agar pimpinan dapat menjalankan fungsi pengawasan lebih optimal supaya setiap pegawai/individu memiliki kesadaran atau

dapat berubah untuk lebih bertanggung jawab dalam kedisiplinan. Serta meningkatkan sarana dan prasarana dalam bidang teknologi agar kinerja setiap pegawai dapat optimal dalam menagani pasien.

Budaya organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena budaya organisasi dapat mempengaruhi kesadaran dan kedisiplinan masing-masing pegawai, sehingga kinerja pegawai RSUD Bitung dapat memberikan pelayanan yang bermutu serta profesional agar menjangkau seluruh lapisan masyarakat

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

- 1 Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
- 2 Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai
- 3 Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Perubahan

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 perubahan tersebut (Wibowo,2011:193).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins,2003:721).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. (Rucky,2010:6).

Indikator-indikator Manajemen Perubahan

1. Perubahan dalam struktur organisasi.
2. Perubahan teknologi
3. Perubahan pada individu.

Indikator Budaya Organisasi

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan.

Indikator Kinerja Pegawai

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung jawab

Penelitian Terdahulu

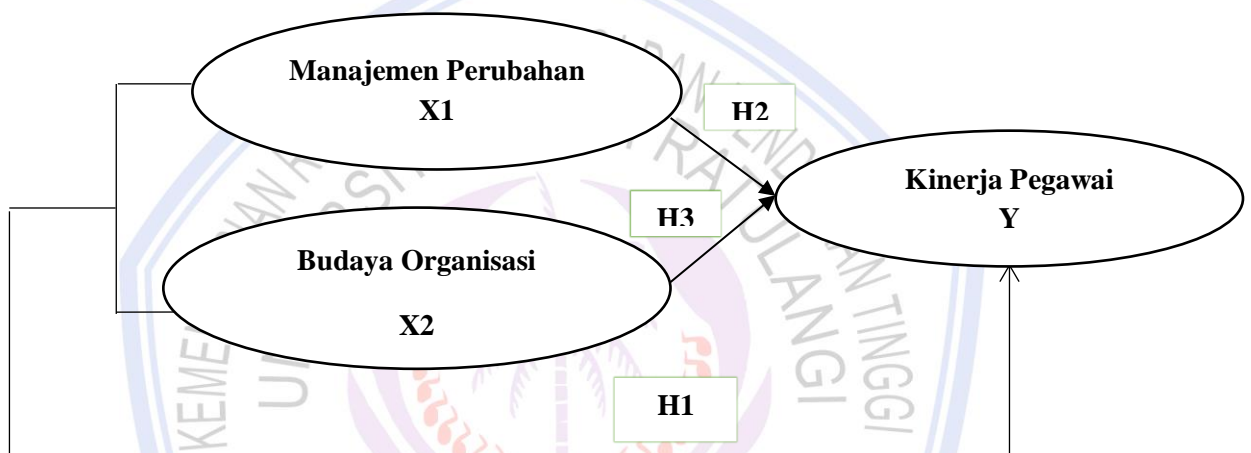
Sugito (2011) Pengaruh manajemen perubahan terhadap kemajuan perusahaan Pada PD. RPH kota Medan. Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah Perubahan di sebuah organisasi ternyata menjadi bagian dari pengembangan perusahaan. Jika Manajemen menemukan perusahaan berhenti berkembang atau tidak dapat maju maka perusahaan harus berani melakukan kebijakan-kebijakan yang berani, meskipun dirasakan oleh seluruh

steakholder ekstrim pada awalnya. Perubahan ternyata bukan keterpaksaan, tetapi sudah terbukti menjadi sebuah kebutuhan bagi perusahaan yang ingin maju dan tetap survivel.

Simbolon dan Anisah (2013) Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan budaya organisasi parsial masing-masing memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Faktor variabel dalam pengaturan fisik dari perubahan organisasi menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan faktor perhatian terhadap detail pada variabel budaya merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Wanza (2016) *Influence of Change Management on Employee Performance: A Case of University of Eldoret, Kenya*. Studi ini menemukan bahwa faktor manajemen perubahan (kepemimpinan, budaya, struktur dan teknologi) mempengaruhi kinerja karyawan di semua tingkatan di universitas. Studi ini mengungkapkan bahwa perubahan struktural paling efektif ketika arah datang dari garis otoritas yang jelas.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2018

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Diduga Manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₃: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif. yaitu data penelitian yang di peroleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada dan secara tidak langsung dengan melalui media internet.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 150 pegawai PNS atau non medis yang ada di RSUD Bitung. Menurut Ali (dalam Taniredja dan Mustadifah 2014:33) sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti yang di anggap mewakili terhadap seluruh populasi dan i ambil dengan menggunakan teknik tertentu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan besaran 10 % sehingga didapat sampel sebesar 60 responden.

Teknik pengumpulan data

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah non-probabilty sampling dengan menggunakan *accidental sampling*. Suhartanto (2014: 242) mengatakan bahwa *accidental sampling* adalah metode penarikan sampel dengan mendapatkan unit atau orang yang paling mudah diakses.

Metode analisis

Uji Validitas

Menurut Arikunto (dalam Taniredja dan Mustadifah,2014:42) mengemukakan bahwa secara mendasar validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang di ukur.

Uji Realibilitas

Uji ini menunjukkan akurat, ketetapan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maka suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas data secara statistik, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari grafik diagonal yang akan menggambarkan keadaan normal atau tidak. Jika kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan data kita terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi antara antara variabel dependen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Model regresi dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan $VIF \leq 10$, dan sebaliknya bebas dari multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF > 10$. Berikut hasil uji multikolinieritas dari dua model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model analisis linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 1,572 + 0,681 X_1 + 0,209X_2 + e$$

$$Y = 1,572 + 0,681 Mnjajemen perubahan + 0,209 Budaya Organisasi + e$$

Pengujian Hipotesis**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji secara signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan melihat nilai signifikan F.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji secara signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Pearson Correlation	Keterangan
Manajemen perubahan	Item 1	0,715	Valid
	Item 2	0,734	Valid
	Item 3	0,756	Valid
	Item 4	0,799	Valid
	Item 5	0,742	Valid
	Item 6	0,664	Valid
Budaya organisasi	Item 1	0,301	Valid
	Item 2	0,018	Tidak valid
	Item 3	0,568	Valid
	Item 4	0,394	Valid
	Item 5	0,427	Valid
	Item 6	0,854	Valid
	Item 7	0,670	Valid
	Item 8	0,784	Valid
	Item 9	0,461	Valid
	Item 10	0,768	Valid
	Item 11	0,811	Valid
	Item 12	0,465	Valid
	Item 13	0,820	Valid
	Item 14	0,802	Valid
Kinerja Pegawai	Item 1	0,756	Valid
	Item 2	0,727	Valid
	Item 3	0,758	Valid
	Item 4	0,728	Valid
	Item 5	0,671	Valid
	Item 6	0,626	Valid
	Item 7	0,369	Valid
	Item 8	-0,215	Tidak valid

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Tabel 1 menunjukkan hasil Uji Validitas untuk Variabel Manajemen Perubahan (X_1). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* diatas Item 1 sebesar 0,715, Item 2 sebesar 0,734, Item 3 sebesar 0,754, Item 4 sebesar 0,799, Item 5 sebesar 0,742 dan item 6 sebesar 0,664. Dapat dilihat bahwa semua item diatas mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua Item yang digunakan pada Variabel Manajemen Perubahan adalah Valid. Uji Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X_2). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* diatas Item 1 sebesar 0,301, Item 2 tidak valid sehingga

item tersebut digugurkan dalam pengujian analisis selanjutnya, Item 3 sebesar 0,569, Item 4 sebesar 0,394, Item 5 sebesar 0,427, item 6 sebesar 0,854, item 7 sebesar 0,670, item 8 sebesar 0,784, item 9 sebesar 0,461, item 10 sebesar 0,768, item 11 sebesar 0,811, item 12 sebesar 0,465, item 13 sebesar 0,820, dan item 14 sebesar 0,802. Dapat dilihat bahwa semua item diatas kecuali item 2 mempunyai capaian koefisien Pearson Correlate lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua Item kecuali item 2 yang digunakan pada Variabel Budaya Organisasi adalah Valid dan item 2 tidak valid sehingga digugurkan untuk dalam pengujian analisis selanjutnya.. Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* diatas Item 1 sebesar 0,756, Item 2 sebesar 0,727, Item 3 sebesar 0,758, Item 4 sebesar 0,728, Item 5 sebesar 0,671, Item 6 sebesar 0,626, Item 7 Sebesar 0,368 dan Item 8 tidak valid sehingga item tersebut digugurkan dalam pengujian analisis selanjutnya. Dan dapat dilihat bahwa item 1 sampai 7 mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua Item yang digunakan pada Variabel Kinerja Pegawai adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

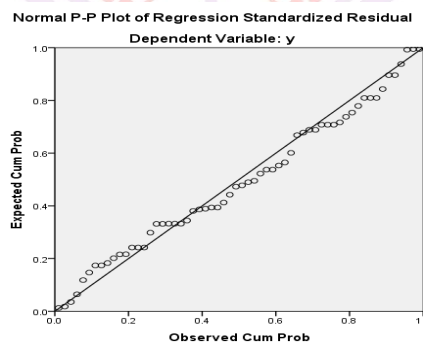
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen perubahan (X_1)	0,785	Reliabel
Budaya rganisasi (X_2)	0,744	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,709	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Tabel 2 menunjukkan hasil Uji Reliabilitas untuk Manajemen Perubahan (X_1).Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* diatas adalah sebesar 0,785,0,744 dan 0,709.Dapat dilihat koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu berarti bahwa semua Item yang digunakan pada Variabel manajemen perubahan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 .Normal P – Plot

Sumber: Data primier diolah,2018

Dari Gambar 2 menunjukan bahwa grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

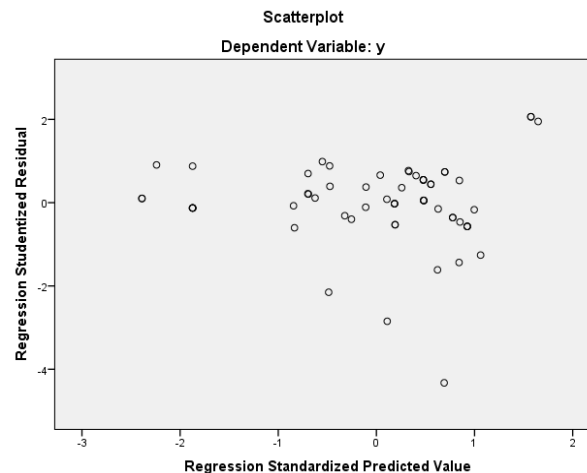
Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolererance	VIF
Manjemen Perubahan	,770	1,299

Sumber: Olahan data SPSS versi 24, 2018

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data primer diolah,2018

Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar dan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah 0-1.

Uji F (simultan)

Uji F menunjukkan suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu manajemen perubahan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan si konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel manajemen perubahan (X1) budaya organisasi (X2) benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada RSUD Bitung. Semakin baik manajemen perubahan dan budaya organisasi yang dimiliki RSUD Bitung maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, karena manajemen perubahan dan budaya organisasi sangat berpengaruh untuk keberhasilan suatu organisasi dan dengan manajemen perubahan dan budaya organisasi para pegawai akan lebih antusias untuk bekerja karena manajemen perubahan dan budaya organisasi memiliki indikator yang dapat merubah kondisi suatu organisasi ke arah yang lebih baik dan tentunya akan berakibat membuat para pegawai lebih antusias dalam bekerja, baik itu perubahan struktur, perubahan teknologi, perubahan individu, orientasi tim, orientasi orang, inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, keagresifan, dan kemandirian itu adalah indikator

yang sangat mempengaruhi kinerja para pegawai jika di terapkan maka kinerja pegawai pada RSUD Bitung akan lebih baik lagi dari kinerja sebelumnya. Belum terdapat penelitian yang mendukung penelitian ini.

Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh signifikan dan manajemen perubahan merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pegawai pada RSUD Bitung. Hal ini berarti semakin baik manajemen perubahan, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Adanya pengaruh manajemen perubahan dapat dilihat dari kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif dalam menghadapi setiap manajemen perubahan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan alat analisis statistik SPSS 23 dapat diketahui indikator yang mengindikasikan peranan terbesar dalam mengukur manajemen adalah perubahan struktur organisasi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai indikator yang paling besar dalam mengukur kinerja pegawai adalah adanya kualitas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan dalam struktur organisasi yang dilakukan oleh pihak RSUD Bitung mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja setiap pegawai dalam kualitas atas pekerjaan yang diberikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arifana (2014) Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan serta Dampaknya pada Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bakti cabang Jember. Dapat diketahui bahwa pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,406 dengan arah positif.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Bitung. Kondisi budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kerjasama yang baik antar pegawai sehingga dapat membawa rumah sakit pada pencapaian tujuan dan kemajuan rumah sakit yang optimal. Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan dampak yang positif bagi setiap pegawai sehingga membuat pegawai semakin enjoy dalam bekerja. Budaya organisasi yang buruk dapat berpengaruh tidak baik terhadap setiap pegawai karena dampaknya akan membuat para pegawai tidak nyaman dalam bekerja dan produktivitas pekerja menjadi menurun. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Singkelo (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani, yang menemukan bahwa Variabel Budaya organisasi adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Menemukan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Manajemen perubahan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di RSUD Bitung.
2. Manajemen perubahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di RSUD Bitung.
3. Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di RSUD Bitung.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah Rumah sakit harus lebih baik lagi mengawasi setiap individu-individu atau pegawai yang ada dalam melakukan pekerjaan agar pegawai dapat memiliki sikap kerja yang baik supaya rumah sakit dapat berkembang maju. Dan Rumah sakit harus dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan orientasi hasil agar setiap pegawai dapat terdorong untuk bekerja, dengan adanya orientasi hasil setiap pegawai yang berprestasi dapat lebih meningkatkan prestasi kerja mereka karena orientasi hasil berbicara tentang penilaian dan pemberian penghargaan untuk setiap pegawai yang berprestasi, dengan ditingkatkannya orientasi hasil maka pegawai akan lebih semangat dan semakin baik dalam bekerja juga tentunya akan berpengaruh pada kemajuan RSUD Bitung sendiri

DAFTAR PUSTAKA

- Arifana, D 2014 Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Serta Dampaknya Pada Motivasi Kerja dan Kinerja Kariawan di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Purna Bakti Cabang Jember. *Jurnal*, <file:///C:/Personal/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge8wqb3d8bbwe/TempState/Downloads/80-286-1-PB.Pdf>. Diakses pada 01 Maret 2018.
- Ahmad S. Rucky. 2010. *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta
- Koesmono, H.T 2005 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen* Vol 7 no 2 September 2005. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/indeks.php/man/articel/View/1636216354>. Diakses pada 1 Maret 2018.
- Robbins, P.S. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompook Gramedi, Jakarta.
- Simbolon, R dan Anisah, H.U. 2013. Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol 1 No 1 Februari 2013. File:///C:/Users/Personal/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosofEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/59-117-SM.pdf. Diakses pada 1 Maret 2018.
- Sugito. 2011. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kemajuan Perusahaan Pada PD RHP Kota Medan. *Jurnal* <http://hadinoto69.wordpress.com/2013/10/24/pengaruh-manajemen-perubahan-terhadap-kemajuan-perusahaan-studi-kasus-di-pd-rph-kota-medan>. Diakses pada 01 Maret 2018.
- Singkelo, R 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani Bandung. *Jurnal*. <http://media.neliti.com?publications/140525-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-budaya-or.pdf>. Diakses pada 1 Maret 2018.
- Suhartanto, Dwi. 2014. *Metode Riset Pemasaran Cetakan Pertama*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Taniredja, T., dan Mustafidah, H. 2014. *Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2011. *Managing Change Pengantar Manajemen Perubahan*. Alfabeta. Bandung.
- Wanza, L dan Nkuraru, K.J. 2016. *Influence of change Management on Employee Performance A Case Of University of Eldoret Kenya*. Vol 7 No 4 April 2016. *Jurnal of Businis and Social Science*.