

PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MINAHASA UTARA

THE INFLUENCE OF CHANGE MANAGEMENT, WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE NORTH MINAHASA DISTRICT WORKFORCE

Oleh :

Ireyne P. Dumanauw¹
Rita N. Taroreh²
Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹ireynedumanauw@yahoo.co.id

²rita.taroreh@yahoo.com

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak : Seorang pemimpin mempunyai hak untuk memberikan perubahan untuk kelancaran dalam bekerja. Namun terdapat karyawan yang harus menyesuaikan dalam perubahan tersebut. Di instansi pemerintah juga harus memiliki lingkungan kerja yang memadai serta nyaman untuk bekerja dengan baik. Setiap instansi pemerintah juga harus memperhatikan budaya organisasi yang baik agar bisa meningkatkan kinerja dari pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Sumber data atau populasi dalam penelitian ini adalah bagian dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara sebanyak 41 responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. Untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara sebaiknya memberikan perhatian lebih mengenai penerapan Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sehingga tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara tercapai.

Kata Kunci: manajemen perubahan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai

Abstract : A leader has the right to make changes to smooth work. But there are employees who have to adjust to these changes. In government agencies must also have an adequate and comfortable work environment to work well. Every government agency must also pay attention to good organizational culture in order to improve the performance of employees. This study aims to determine the influence of Change Management, Work Environment and Organizational Culture on the Performance of Employees In The North Minahasa District Workforce. Type of quantitative research using descriptive research methods. Data sources or population in this study are part of the employees of the North Minahasa District Workforce as many as 41 respondents with data collection using a questionnaire. The analysis used is descriptive statistical analysis and regression analysis. The results of this study indicate that Change Management, Work Environment and Organizational Culture on the Performance of Employees In The North Minahasa District Workforce. For this reason the North Minahasa District Workforce should give more attention to the application of Change Management, Work Environment and Organizational Culture in order to improve Employee Performance so that the objectives of the North Minahasa District Workforce.

Keywords: change Management, work environment, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dalam menghadapi tantangan serta persaingan di era global ini instansi pemerintah atau perusahaan dituntut untuk bekerja lebih giat agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien. Instansi pemerintah atau perusahaan merupakan suatu organisasi yang merangkul banyak orang didalamnya yang biasa disebut pegawai atau karyawan untuk melaksanakan suatu tugas serta kegiatan yang ada di perusahaan atau instansi pemerintah.

Dalam setiap perusahaan atau instansi pemerintah perlu adanya suatu manajemen perubahan sebagai salah satu aktifitas yang harus dilakukan dalam upaya mendorong pegawai agar bekerja dengan baik. Perubahan itu sendiri didefinisikan sebagai sebuah transformasi yang terencana atau tidak terencana pada struktur organisasi, teknologi dan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut (Greenberg dan Baron, 2003). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Mardiana, 2005 dalam Budianto dan Katini, 2015). Definisi budaya organisasi mengarah ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain (Robbins, 2002:729). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Kinerja pegawai akan lebih baik jika pegawainya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang tinggi, mampu melakukan perubahan yang baik didalam suatu organisasi instansi pemerintah, lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang baik dan dukungan dari organisasi instansi pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara merupakan perangkat daerah baru dan berdiri secara otonom menjadi dinas tipe b setelah pemisahan dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Minahasa Utara. Untuk itu sebagai dinas yang baru, seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara harus berbenah untuk melakukan perubahan manajemen, Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baru yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara agar dapat menunjang kinerja yang baik guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara
4. Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Perubahan**

Manajemen perubahan merupakan proses terus-menerus memperbaharui individu, maupun organisasi untuk keadaan saat ini ke keadaan baru yang lebih baik. Manajemen perubahan adalah sebuah aktivitas strategi yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari perubahan proses (Australian National Training Authority, 2003).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

Budaya Organisasi

Robins dan Judge (dalam Sunyoto, 2013: 225) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

Kinerja Pegawai

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011 : 94 dalam Roring, 2017).

Penelitian Terdahulu

Kumajas, Lengkong dan Wenas (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah SULUTTENGGGO. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.

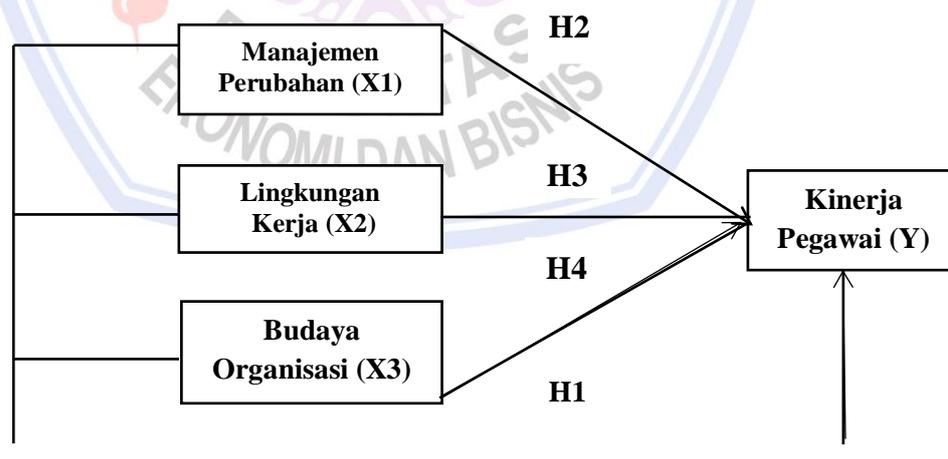
Sulistiawan, Riadi dan Maria (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II.

Fachreza, Said dan Majid (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Poluakan (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. 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.

Trang (2013) melakukan penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Diduga Manajemen Perubahan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Diduga Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014:13). Penelitian ini berlokasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. Alamat, Jalan Worang By Pass Manado Bitung Km 22.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Arikunto (2006: 134) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara yaitu 41 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa. Data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung dari buku-buku referensi, jurnal, materi dari internet serta profil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara, dan observasi. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan kepada responden, yakni para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. Penggunaan kuisisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara mengenai variabel-variabel yang akan diukur. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner dan Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.

Teknik Analisis

Data yang diperoleh dari responden yaitu pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap melalui kuisisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program statistical package for the social science (SPSS) adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika. SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Heri, 2009:81). Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu manajemen perubahan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

- a : *Intercept* (konstanta)
 b1 : Koefisien regresi untuk X1
 X1 : Manajemen perubahan
 b2 : Koefisien regresi untuk X2
 X2 : lingkungan kerja
 b3 : Koefisien regresi untuk X3
 X3 : Budaya organisasi
 e : Nilai residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Persamaan regresi linear berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized coefficients Beta | T | Sig. | Correlations | | | Collinearity | |
|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|-------|--------------|---------|--------|--------------|------|
| | B | Std. Error | | | | Zero-Order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1.349 | 0.807 | | 1.673 | 0.103 | | | | | 1.82 |
| X1 | 0.465 | 0.178 | 0.476 | 2.615 | 0.013 | 0.537 | 0.395 | 0.352 | 0.547 | 7 |
| X2 | -0.048 | 0.237 | -0.036 | -0.202 | 0.841 | 0.337 | -0.033 | -0.027 | 0.583 | 6 |
| X3 | 0.246 | 0.163 | 0.220 | 1.507 | 0.140 | 0.391 | 0.241 | 0.203 | 0.849 | 8 |

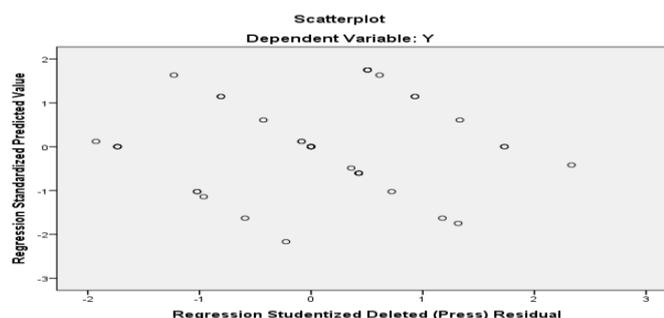
Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1 dengan melihat koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.349 + 0.465 X1 - 0,048 X2 + 0,246 X3$$

Dari persamaan regresi berganda pada tabel 5, dapat menginformasikan bahwa: $a = 1.349$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X1, X2, dan X3 sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai adalah 1.349. Koefisien $b1 = 0,465$ adalah besarnya koefisien regresi X1 dukungan manajemen perubahan, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dukungan manajemen perubahan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,465 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien $b2 = -0,048$ adalah besarnya koefisien regresi X2 Lingkungan kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,048 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan. Koefisien $b3 = 0,246$ adalah besarnya koefisien regresi X3 budaya organisasi yang berarti setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,246 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

Uji Heteroskedastisitas

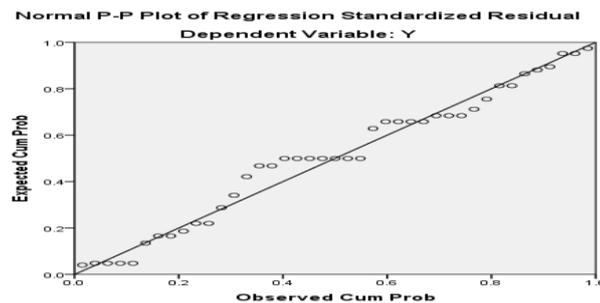


Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olah SPSS, 201

Berdasarkan Gambar 1 tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Linearitas Data



Gambar 2. Uji Linearitas Data

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018.

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of regression standardized residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi Linearitas data.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS Versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Simultan

| Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|---------------|----|-------------|-------|-------|
| Regression | 6.595 | 3 | 2.198 | 6.067 | 0.002 |
| Residul | 13.405 | 37 | 0.036 | | |
| Total | 20 | 40 | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018.

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,067 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikan kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Manajemen Perubahan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3). Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS Versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized coefficients Beta | T | Sig. | Correlations | | | Collinearity | |
|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|-------|--------------|---------|--------|--------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Zero-Order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1.349 | 0.807 | | 1.673 | 0.103 | | | | | |
| X1 | 0.465 | 0.178 | 0.476 | 2.615 | 0.013 | 0.537 | 0.395 | 0.352 | 0.547 | 1.827 |
| X2 | -0.048 | 0.237 | -0.036 | -0.202 | 0.841 | 0.337 | -0.033 | -0.027 | 0.583 | 1.716 |

| | | | | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | | | | | | | | | | 1.17 |
| X3 | 0.246 | 0.163 | 0.220 | 1.507 | 0.140 | 0.391 | 0.241 | 0.203 | 0.849 | 8 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut:

- Variabel Manajemen Perubahan, $t_{hitung} = 2,615 > t_{tabel} = 1,682$, dari signifikansi p-value $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Manajemen Perubahan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. Dengan demikian H_2 yang menyatakan ada pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Perubahan diterima atau terbukti.
- Variabel Lingkungan Kerja, $t_{hitung} = -0,202 < t_{tabel} = 1,682$, dari signifikansi p-value $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh negative dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. Dengan demikian H_2 menyatakan ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai terbukti.
- Variabel Budaya Organisasi, $t_{hitung} = 1,507 < t_{tabel} = 1,682$, dari signifikansi p-value $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. Dengan demikian H_2 menyatakan tidak ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian antara variabel Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena manajemen perubahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara harus memberi dorongan kepada semua pegawai agar setiap perubahan yang terjadi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Voet (2013) yang menyatakan bahwa Manajemen Perubahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan hasil pengujian antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara harus memberikan Budaya Organisasi yang baik yang harus diterapkan kepada semua pegawai agar kinerja Pegawai dalam budaya yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Maramis (2013) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara sedangkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membawa dampak pada penerapan Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

- Implikasi Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai. Pada hakekatnya indikator manajemen perubahan yang baik mampu menciptakan *Unfreezing*: Upaya-upaya untuk mengatasi tekanan-tekanan dari

kelompok penentang dan pendukung perubahan. *Movement*: Secara bertahap (*step by step*) tapi pasti, perubahan dilakukan. Untuk mencapainya, hasil-hasil perubahan harus seegera dirasakan. *Refreezing*: Jika kondisi yang diinginkan telah tercapai, stabilkan melalui aturan-aturan baru, sistem kompensasi baru, dan cara pengelolaan organisasi yang baru.

2. Implikasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Dalam penelitian ini telah dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu pihak Dinas Tenaga Kerja haruslah memperhatikan Lingkungan kerja yang baik serta memadai bagi seluruh pegawai agar dapat menghasilkan Kinerja pegawai yang baik.
3. Implikasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dalam penelitian ini budaya organisasi harus di terapkan terus menerus karena budaya yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena budaya haruslah dilestarikan agar menjadi kebiasaan yang baik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara.
2. Manajemen Perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Oleh karena manajemen perubahan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi agar Kinerja dari pegawai bisa berjalan secara maksimal dan baik.
2. Karena terbukti manajemen perubahan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara, maka dari itu penulis menyarankan Pimpinan Dinas tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara alangkah baiknya tetap memperhatikan setiap perubahan yang diberikan agar Kinerja pegawai tidak menurun dan para pegawai dapat menghasilkan Kinerja yang lebih baik.
3. Oleh karena lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara, maka dari itu penulis menyarankan kepada pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara untuk terus memperhatikan lingkungan kerja yang memadai untuk pegawai bisa bekerja secara baik dan berguna untuk menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik.
4. Oleh karena budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara, maka dari itu penulis menyarankan kepada pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara untuk terus mempertahankan setiap budaya yang baik yang sudah dijalankan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara agar menghasilkan Kinerja Pegawai yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Australian National Training Authority. 2003. *Approach To Change Management For Flexible Learning*. Australia. *Jurnal*. <http://jurnal.stie-mandala.ac/index.php/relasi/article/download/80/67>. 14 Maret 2018.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Budianto dan Katini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/487/399>. 4 Juli 2018
- Fachreza, Musnadi, dan Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. <https://id.123dok.com/document/q2g478jy-this-pdf-file-pengaruh-motivasi-kerja-lingkungan-kerja-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-dan-dampaknya-pada-kinerja-bank-aceh-syariah-di-kota-banda-aceh-jurnal-magister-manajemen-1-sm.html>. 4 Juli 2018.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Edisi 8, Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Global*. UNRI press, Pekanbaru.
- Kumajas, Lengkong dan Wenas. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah SULUTTENGGU. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1525820>. 20 Maret 2018.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maramis, E. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. 4 Juli 2018.
- Poluakan. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal Emba*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download>. 20 Maret 2018.
- Pots dan LaMars. 2004. *Managing Change For Success*. Duncan Baird Publisher: London.
- Robbins, 2002. *Perilaku Organisasi*. Jilid Pertama. Edisi 8. Pearson Education Asia Pte. PT Prehallindo, Jakarta.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. *JURNAL JMBI*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17991/1751>. diakses tanggal: 25 Maret 2018.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Jakarta.
- Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Skripsi Universitas Malikusaleh – Aceh*. <http://journal.unimal.ac.id>. 4 Juli 2018.
- Sofyan, Y. dan Heri, K. 2009. *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. SALEMBA INFOTEK: Jakarta <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3090/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=9>. diakses 25 juli 2018.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R and D*. Alfabeta: Bandung.

Sulistiawan., Riadi dan Maria. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. *Jurnal*.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/2480>. 4 Juli 2018.

Sunyoto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.

Trang. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.
<http://media.neliti.com/media/publications/1640-id-gaya-kepemimpinan-dan-budaya-organisasi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan.pdf>. 20 Maret 2018.

Voet, 2013. *The Effectiveness And Specificity Of Change Management In A Public Organization: Transformational Leadership And A Bureaucratic Organizational Structure*. ScienceDirect.
<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract>. 20 Maret 2018.

