



POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN

**JURNAL
BISMAN INFO**



ISSN :2355-1500

SISTEM AKUNTANSI KAS KECIL DENGAN METODE FLUKTUASI PADA KSU BERSINAR
Miftah Faridh Nasir

**PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENJUALAN DAN PEMBELIAN OBAT BERBASIS
DESKTOP PADA TOKO OBAT YULIATI TANJUNG MORAWA**
Muhammad Fathoni

**SISTEM PENANGANAN BARANG IMPOR HASIL PENEGAHAN BERUPA BAWANG MERAH
ILEGAL PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
PABEAN BELAWAN**
Widy Hastuty HS

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN JASA PEMBORONG PROYEK
(Studi Kasus Pada DINAS PU Propinsi Sumatera Utara)**
Zulhamdani Napitupulu

**PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. KARYA HIDUP SENTOSA MEDAN**
Amin Hou

**PENGARUH DISKON HARGA DAN LOYALITAS MEREK TERHADAP MINAT BELI
KONSUMEN PRODUK KARTU PAKET TELKOMSEL
(Studi Kasus Pada Siswa SMA N 1 Sei Lapan)**
Riastri Novianita, Zulia Rifda Daulay

**PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI AHLI DAYA (OUTSOURCING)
PADA PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN**
Surya Bakti

**Diterbitkan Oleh :
LPPM-Politeknik Unggul LP3M Medan**

**Volume 7 No. 3
September 2020**

**DEWAN REDAKSI JURNAL BISMAN INFO
POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN**

Pelindung

Direktur Politeknik Unggul LP3M Medan

Penanggung Jawab

Ketua Program Studi Manajemen Informatika
Ketua Program Studi Komputerisasi Akuntansi
Ketua Program Studi Sekretari
Ketua Program Studi Manajemen Pemasaran
Ketua Program Studi Akuntansi

Ketua Redaksi

Nasib, S.Pd, M.M

Wakil Ketua Redaksi

Martin, S.E, M.M

Sekretaris Redaksi

Indawati Lestari, S.E, M.Si

Pelaksana Redaksi

Sabaruddin Chaniago, S.E, M.M
Ratih Amelia, S.E, M.M
Sharina Amanda, S.S, M.Si
Syaifullah, S.E, M.M
An Suci Azzahra, S.E, M.Si
Jakaria Sembiring, S.Kom, M.Kom

Pelaksana Tata Usaha/Sirkulasi

Muhammad Fathoni, S.Si, M.Si

Alamat Redaksi/Penerbit

Politeknik Unggul LP3M Medan
Jln. Iskandar Muda No. 3 CDEF Medan,
Telp. (061) 4156355, 4155515
Website : www.politeknikunggul.ac.id
Email : lppm_lp3m@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Berkat Rahmat dan Karunia Allah SWT kita berjumpa lagi pada edisi Vol. 7 No. 3 jurnal BISMAN INFO tahun 2020. Oleh karena itu perlu kita bersyukur kepadaNYA sang maha pencipta yang maha pengasih serta maha penyayang.

Di tahun 2020 ini dengan semangat untuk terus mempublikasikan karya ilmiah meski masih dalam skala ISSN, Bisman Info terus berusaha mengajak kita agar senantiasa menulis karya ilmiah di lingkungan LP3M, itulah sebuah motivasi yang terus disampaikan pada setiap kesempatan penerbitan.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para dosen junior dan senior yang telah berpartisipasi dalam edisi penerbitan kali ini untuk itu apresiasi yang tak terhingga semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam mempublikasikan tulisan ilmiah.

Pada nomor penerbitan ini juga LPPM LP3M Politeknik Unggul LP3M bergembira karena Jurnal ini tetap konsisten keberadaan penerbitannya dan pada kesempatan ini tim redaksi telah mendapatkan jurnal sebelum dead line tanggal penerimaan jurnal. Beberapa dosen baru telah berkontribusi dalam mempublikasikan karya ilmiahnya. Pada penerbitan kali ini Jurnal yang dinyatakan layak untuk diterbitkan yang telah dilakukan evaluasi oleh tim editor redaksi hingga dinyatakan layak dan selanjutnya dilakukan editing oleh dewan redaksi

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri dan berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan, motivasi, saran, kritikan demi kesempurnaan jurnal ini pada masa mendatang.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan, September 2020

Ketua Redaksi

DAFTAR ISI

SISTEM AKUNTANSI KAS KECIL DENGAN METODE FLUKTUASI PADA KSU BERSINAR Miftah Faridh Nasir	1
PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENJUALAN DAN PEMBELIAN OBAT BERBASIS DESKTOP PADA TOKO OBAT YULIATI TANJUNG MORAWA Muhammad Fathoni.....	6
SISTEM PENANGANAN BARANG IMPOR HASIL PENEGAHAN BERUPA BAWANG MERAH ILEGAL PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN BELAWAN Widy Hastuty HS.....	19
SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN JASA PEMBORONG PROYEK (Studi Kasus Pada DINAS PU Propinsi Sumatera Utara) Zulhamdani Napitupulu	25
PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA HIDUP SENTOSA MEDAN Amin Hou	36
PENGARUH DISKON HARGA DAN LOYALITAS MEREK TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PRODUK KARTU PAKET TELKOMSEL (Studi Kasus Pada Siswa SMA N 1 Sei Lapan) Riastri Novianita, Zulia Rifda Daulay	49
PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI AHLI DAYA (OUTSOURCING) PADA PT. BSP – SEED GARDEN Kab ASAHAN Surya Bakti	58

**PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. KARYA HIDUP SENTOSA
MEDAN**

Amin Hou

Dosen, STIE Mahkota Tricom Unggul
Jl. Pematang Pasir, Tanjung Mulia, Medan 20241
email: aminhoucinleng@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa yang berjumlah 34 karyawan sedangkan teknik penentuan sampel jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 6,030 + 0,377X_1 + 0,392X_2 + e$ yang menunjukkan manajemen perubahan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $4,835 > t$ tabel 2,039 serta variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $3,596 > t$ tabel 2,039. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,774, artinya secara bersama-sama manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,573 (57,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 57,3% variasi variabel terikat yaitu manajemen perubahan dan budaya organisasi pada model memiliki kontribusi pada kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa sedangkan sisanya sebesar 42,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

CV. Karya Hidup Sentosa adalah pabrik memproduksi alat-alat pertanian dengan merk “ QUICK”, seperti traktor tangan (*power tiller*), *power thresher* dan sebagainya. Traktor tangan QUICK merupakan produk andalannya dan menjadi market leader di Indonesia juga export ke negara lain. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa banyak karyawan yang tidak siap dalam menyiapkan laporan yang telah diminta oleh pimpinan. Ketidak siapan ini pada umumnya kurangnya kerja sama diantara karyawan. Hal ini dapat dilihat ketika ada salah satu departemen yang lama dalam memberikan laporannya maka hal ini juga akan berdampak pada departemen lain.

Banyak faktor yang mempengaruhi dari kurang maksimalnya kinerja karyawan diantaranya yaitu manajemen perubahan. Manajemen perubahan selama ini yaitu sering berganti-gantinya struktural pimpinan yang ada pada CV. Karya Hidup Sentosa. Karyawan disering dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lainnya. Sehingga hal ini menyebabkan karyawan belum mampu untuk menyesuaikan pekerjaannya. Selain faktor manajemen perubahan faktor selanjutnya yaitu budaya organisasi yang mementingkan diri sendiri. Selama ini budaya yang ada umumnya karyawan hanya bekerja sesuai dengan pekerjaannya tanpa adanya kerja sama diantara karyawan. Karyawan hanya berpikir bahwa tanggung jawab hanya sebatas pekerjaannya. Padahal selama

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut (Sedermayanti, 2013) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yaitu hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen Atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan ukuran yang telah ditentukan).

Manajemen Perubahan

Menurut (Wibowo, 2014) 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. Sedangkan menurut (Winardi, 2014) menjelaskan manajemen perubahan adalah upaya yang ditempuh manajer untuk memajemen perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman tentang persoalan motivasi, kepemimpinan, kelompok, konflik, dan komunikasi”.

Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki culture atau budaya yang berbeda-beda. Terlepas dari asal suatu oargnisasi akan membuat budaya yang ada identic dengan pemilik oranisasi. Pada saat sekarang ini dimana pemerintah menggenjot investasi didalam negeri. Maka tak heran banyak para investor menanamkan modalnya untuk melakukan kegiatan bisnis. Sehingga sering kali tujuan organisasi atau perusahaan akan diseleraskan dengan nilai-nilai yang umumnya diharapkan oleh para pemilik perusahaan (A. F. Nasib, 2020)

Menurut (Sutrisno, 2016) mengartikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemacahan masalah-masalah didalam organisasi. Sedangkan menurut (Wibowo, 2012) mendefinisikan budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat

keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Karyawan

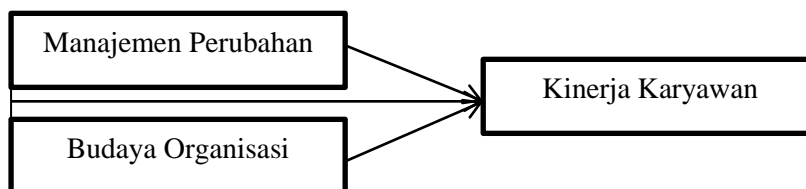
Manajemen perubahan memiliki peran penting bagi sebuah perusahaan. Jika manajemen perubahan selalu mengalami perubahan yang tidak dapat diduga kapan terjadinya, maka sangat beresiko bagi perusahaan akan mengalami masalah khususnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentunya akan membuat perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sendow, 2018)(Firmansyah, 2016)(Uhing, 2018) menyimpulkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga ketika ketika manajemen perubahan terus diminimalisasikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang dianut didalam sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang baik tentunya akan membuat betah dan nyaman seorang karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Nasib; Ratih Amelia, 2018)(Firmansyah, 2016)(Sendow, 2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga ketika budaya organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis Penelitian

1. Ha: Terdapat manajemen perubahan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa.
2. H0: Tidak terdapat manajemen perubahan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Delamibrands Kharisma Busana di Jalan Kompos Ujung 130; Medan, Indonesia 20111. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Desember 2018 sampai dengan juni 2019.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana dimana jumlah karyawan adalah 46 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara sampel jenuh dimana seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden.

Operasi Variabel

Definisi operasional adalah dimana variabel-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lain dan dapat diukur nilainya. Dalam definisi operasional ini terdiri atas dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan penjelasan definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yakni :

Tabel 3: Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 	<i>Likert</i>
Manajemen perubahan (X ₁)	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Organisasi 2. Strategi 3. Sumber Daya Manusia 4. Teknologi 	<i>Likert</i>
Budaya organisasi (X ₂)	Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar manusia dengan manusia 2. Kerjasama 3. Penampilan karyawan 	<i>Likert</i>

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar nyata dan dapat dipertanggungjawabkan. Metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Observasi
Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera.
2. Kuesioner/Angket
Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.
2. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga agar pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat penggunaan data.

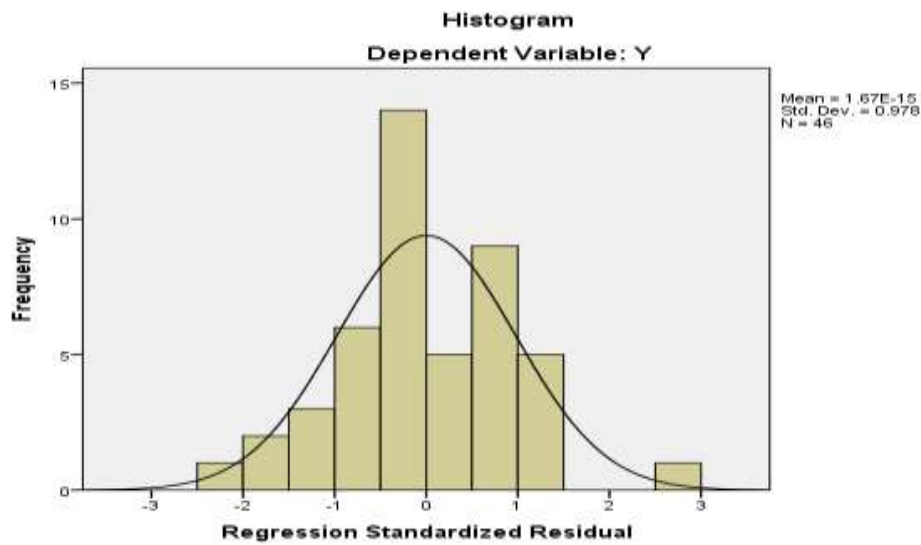
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Jika tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hipotesisnya :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Gambar 2: Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 di diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.030	4.904		1.230	.228		
1 X1	.377	.078	.564	4.835	.000	.951	1.051
X2	.392	.109	.420	3.596	.001	.951	1.051

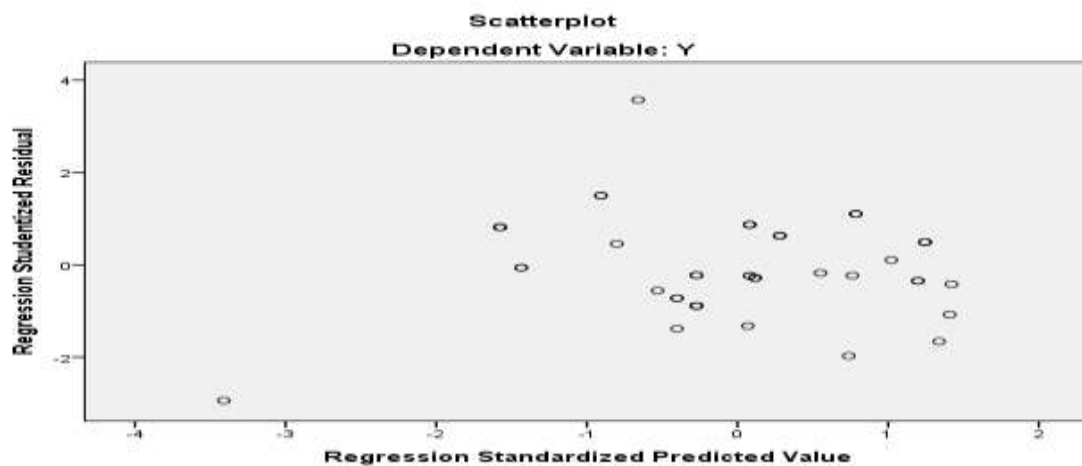
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table 4 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 3 berikut ini:



Gambar 3: Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.030	4.904		1.230	.228		
	X1	.377	.078	.564	4.835	.000	.951	1.051
	X2	.392	.109	.420	3.596	.001	.951	1.051

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,030 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 6,030 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel manajemen perubahan dan budaya organisasi tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 6,030 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,377 bernilai positif yang berarti bahwa ketika manajemen perubahan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,377 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,392 bernilai positif yang berarti bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,392 satuan.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.573	3.07556

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh:

Nilai regresi korelasi sebesar 0,774, artinya secara bersama-sama manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,573 (57,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 57,3% variasi variabel terikat yaitu manajemen perubahan dan budaya organisasi pada model memiliki kontribusi pada kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa sedangkan sisanya sebesar 42,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7: Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	437.387	2	218.693	23.120	.000 ^b
	Residual	293.231	31	9.459		
	Total	730.618	33			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 36,290 > F_{tabel} 3,21$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k (46-3=43)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Pengawasan dan Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT. Delamibrands Kharisma Busana.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8: Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.030	4.904		1.230	.228		
	X1	.377	.078	.564	4.835	.000	.951	1.051
	X2	.392	.109	.420	3.596	.001	.951	1.051

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Manajemen perubahan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,835$ ($n-k=34-3=31$) $> t_{tabel} 2,039$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan

- menerima H_a untuk variabel manajemen perubahan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,596$ ($n-k=34-3=31$) $> t$ tabel 2,039. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Manajemen perubahan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,835$ ($n-k=34-3=31$) $> t$ tabel 2,039. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel manajemen perubahan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sendow, 2018)(Firmansyah, 2016)(Uhing, 2018) yang menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung teori dari (Wibowo, 2014) yang menjelaskan 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. Sehingga sangat perlu bagi perusahaan untuk memberikan pengetahuan bagi karyawan dalam menganalisa masalah pekerjaannya. Selain itu karyawan diharapkan dapat menyelesaikan masalah pekerjaannya tanpa harus bertanya kepada atasannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,596$ ($n-k=34-3=31$) $> t$ tabel 2,039. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasib, 2016)(Nasib; Ratih Amelia, 2018)(Pebri, 2020)(I. L. Nasib, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung teori (Sutrisno, 2016) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam organisasi. Sehingga sebuah budaya harus ditumbuhkan khususnya dilingkungan internal perusahaan. Hal ini agar karyawan akan mengetahui secara sadar peran dan fungsinya sebagai karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel manajemen perubahan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel manajemen perubahan (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan nilai signifikan $< 0,05$.
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana untuk budaya organisasi (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan nilai signifikan $< 0,05$.
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel manajemen perubahan (X_1), dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel manajemen perubahan (X_1), dan budaya organisasi (X_2) $> F_{tabel}$ sedangkan nilai signifikan $< 0,05$.

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi:

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel manajemen perubahan sebaiknya terus ditingkatkan melalui setiap karyawan yang baru direkrut diberikan pelatihan agar ketika dimutasi atau dipromosikan karyawan akan terampil dan paham terhadap pekerjaannya.
3. Variabel budaya kerja dapat ditingkatkan melalui menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan lainnya dengan membuat kegiatan family gathering, senam bersama dan sebagainya. Hal ini diharapkan akan menciptakan keakraban diantara karyawan dengan karyawan lain serta karyawan dengan pimpinan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Firmansyah, J. Y. (2016). Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Organisasi Pembelajaran Serta Dampaknya Kinerja Pegawai Pada PT. KAI (Persero) DAOP II Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(3), 319–333. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i3.88>
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Nasib; Ratih Amelia. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nisantara IV Medan. In *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN* (Vol. I, pp. 186–197).
- Nasib. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *BIsman Info*, 3(3), 92–102. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3503>
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Nasib, I. L. (2020). Leadership Role Iin The Commitment And Performance of Employees InThe Regional Company Of Medan. *International Journal For Innovativate In Multidisciplinary Field*, 6(8), 58–63.
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction.

- International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Sedermayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sendow, J. F. M. B. T. G. M. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- Uhing, I. P. D. R. N. T. Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2398–2407.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Winardi. (2014). *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju.