

MANAJEMEN PERUBAHAN, KOMPETENSI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PERILAKU KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANGGULANGIN.

Oleh :

Habibatul Umma

Dosen pembimbing :

Dr. Vera Firdaus S.Psi.,M.M

Program. Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum. dan Ilmu Sosial

Universitasi Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

Pendahuluan

Lingkungan organisasi yang senantiasa berubah memaksa organisasi untuk terus menyesuaikan diri. Perubahan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan atau memperbaiki kekurangan perusahaan. Pemimpin harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tempat bekerja. Budaya organisasi mencerminkan bagaimana instansinya. Perilaku kerja yakni sebuah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai, perilaku kerja dapat mencerminkan bagaimana tindakan dari individu ketika bekerja.

Rumusan Masalah

Apakah manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulingin?

Tujuan penelitian

Menganalisis pengaruh manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan, budaya organisasi dan implikasinya terhadap perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulingin.

METODE

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif

Teknik analisis Data

Purposive sampling

Lokasi Penelitian

Kantor
Kecamatan
Tanggulangun



Sampel

Sampel sebanyak 100 orang

Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan Kuisoner



Hasil Uji Hipotesis Analisis Linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.488	3.752		2.795	.006
	MP	-.050	.100	-.050	-.494	.623
	KK	.320	.088	.367	3.656	.000
	BO	.323	.090	.368	3.659	.000

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Hasil dari konstanta yang memiliki nilai positif 10.488. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh variabel bebas yakni manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi, maka nilai variabel terikat yaitu perilaku kerja tetap konstan sebesar 10.488.

2) Manajemen Perubahan

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.050) diantara variabel manajemen perubahan dengan perilaku kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel manajemen perubahan mengalami penurunan satu satuan, maka variabel perilaku kerja semakin menurun sebesar (-0.050) satuan.

3) Kompetensi Kepemimpinan

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif (0,320) diantara variabel kompetensi kepemimpinan dengan perilaku kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel kompetensi kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel perilaku kerja semakin meningkat sebesar 0,320satuan.

4) Budaya Organisasi

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif (0,323) diantara variabel budaya organisasi dengan perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel perilaku kerja semakin meningkat sebesar 0,323 satuan.

Hasil Uji Parsial (uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.488	3.752		2.795	.006
	MP	-.050	.100	-.050	-.494	.623
	KK	.320	.088	.367	3.656	.000
	BO	.323	.090	.368	3.659	.000

Uji T didalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui signifikasi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Manajemen perubahan (X1)

Hasil thitung variable Manajemen Perubahan sebesar $-.494$, hasil ttabel sebesar 1.984 . maka nilai thitung $>$ ttabel $-.494 > 1.984$ dan nilai signifikan $0.623 < 0,05$, dengan pengaruh sebesar -0.050 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya secara pasrial variable Manajemen Perubahan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Perilaku Kerja (Y)

Kompetensi Kepemimpinan (X2)

Nilai thitung variable Kompetensi Kepemimpinan sebesar 3.656 , hasil ttabel sebesar 1.984 . maka nilai thitung $>$ ttabel $3.656 > 1.984$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$, dengan pengaruh sebesar 0.320 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara pasrial variable Kompetensi Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Perilaku Kerja (Y)

Budaya Organisasi (X3)

Nilai thitung variable Budaya Organisasi sebesar 3.659 , hasil ttabel sebesar 1.984 . maka nilai thitung $<$ ttabel $3.659 > 1.984$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$, dengan pengaruh sebesar 0.323 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara pasrial variable Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable Perilaku Kerja (Y)

Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.248 ^a	.061	.042	1.57560

Nilai dari R diatas sebesar 0,248 yang berarti jangkauan nilai R berada antara 0-1, artinya menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat kuat karena nilainya mendekati angka 1.

Nilai *R square* sebesar 0,248 yang berarti bahwa variabel bebas berupa manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel terikat perilaku kerja sebesar 99,93%sedangkan sisa sebesar 0,07% dijabarkan oleh variable lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

H1

Manajemen Perubahan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kecamatan Tanggulangin.

Pegawai kecamatan identik dengan pembiasaan pada norma dan aturan yang sudah disepakati dan dibuat bersama sehingga perubahan itu tidak dirasakan sebagai kebutuhan oleh mereka, jadi meski ada perubahan teknologi, struktur dan individu itu tidak memberikan efek terhadap perilaku kerja karena pekerjaan yang dilakukan itu tidak banyak berubah.

Mayoritas responden tidak setuju jika perubahan struktur organisasi dan perubahan individu dapat meningkatkan perilaku kerja, hal ini dibuktikan oleh jawaban mayoritas responden yang menganggap bahwa perubahan struktur organisasi dan individu tidak memberikan pengaruh, namun pada indicator perubahan teknologi memiliki nilai yang lebih tinggi dari indicator perubahan individu dan struktur organisasi. Hal ini membuktikan bahwa manajemen perubahan pada teknologi bisa memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja dan mampu meningkatkan perilaku kerja.

Pembahasan

H2

Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kecamatan Tanggulangin. Kompetensi kepemimpinan terutama pada kemampuan berorganisasi pimpinan menjadikan pegawai kantor kecamatan tanggulangin merasa diperhatikan oleh pimpinannya, sehingga pegawai memiliki perasaan yang dimana pimpinan sangat memperharikan dirinya hal ini terbukti mampu meningkatkan perilaku kerja pada pegawai kantor kecamatan tanggulangin.

Kompetensi kepemimpinan yang dibangun oleh indikator : Kemampuan pribadi (karakteristik pribadi pimpinan dan pengalaman); Kemampuan berorganisasi (kemampuan mengorganisasi bawahann) dan Mutu kepemimpinan (kecakapan pimpinan dalam menghadapi masalah). kemampuan berorganisasi pemimpin menjadi indicator terbesar, indicator ini membuktikan bahwa kemampuan dari seorang pemimpin untuk menjalankan organisasinya dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai, hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang setuju jika kemampuan seorang pemimpin yang menjalankan tugasnya dengan baik, peduli akan masalah bawahannya dan bermusyawarah untuk menyelesaikan masalah memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin

Pembahasan

H3

Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kecamatan Tanggulangin. Budaya organisasi yang memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan yang ada menjadi indikator terbesar, dimana indikator ini setiap pegawai memperhatikan dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah juga akan cepat selesai . Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika memberikan perhatian dalam menghadapi masalah memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin.

Budaya organisasi yang dimana para pegawai saling memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan yang ada mampu meningkatkan perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin, hal ini karena pada setiap pegawai kantor kecamatan tanggulangin terdapat jiwa social yang tinggi dengan memberikan perhatian kepada rekan kerja yang sedang menghadapi masalah. Hal ini juga menjadi budaya yang baik dan harus dilestarikan karena berdampak positif terhadap perilaku kerja pada kantor kecamatan tanggulangin.

Kesimpulan

1. Manajemen Perubahan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kecamatan Tanggulangin.

Pegawai kecamatan identik dengan pembiasaan pada norma dan aturan yang sudah disepakati dan dibuat bersama sehingga perubahan itu tidak dirasakan sebagai kebutuhan oleh mereka, jadi meski ada perubahan teknologi, struktur dan individu itu tidak memberikan efek terhadap perilaku kerja karena pekerjaan yang dilakukan itu tidak banyak berubah.

2. Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kecamatan Tanggulangin.

Perilaku kerja pegawai kecamatan dipengaruhi oleh kompetensi kepemimpinan, hal ini karena kompetensi kepemimpinan terutama pada kemampuan berorganisasi menjadikan pegawai kantor kecamatan tanggulangin merasa diperhatikan sehingga mampu meningkatkan perilaku kerja.

3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kecamatan Tanggulangin.

Budaya organisasi yang dimana para pegawai saling memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan yang ada mampu meningkatkan perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin, hal ini karena pada setiap pegawai kantor kecamatan tanggulangin terdapat jiwa social yang tinggi dengan memberikan perhatian kepada rekan kerja yang sedang menghadapi masalah. Hal ini juga menjadi budaya yang baik dan harus dilestarikan karena berdampak positif terhadap perilaku kerja pada kantor kecamatan tanggulangin.

Saran dan Keterbatasan

Saran

- Pimpinan diharapkan senantiasa untuk mengupgrade kompetensi yang dimilikinya terutama pada pengelolaan organisasi dimana pemimpin harus lebih dekat dengan pegawai agar bisa mengetahui permasalahan dan bisa memberikan masukan kepada bawahan untuk lebih meningkatkan perilaku kerja.
- Setiap pegawai senantiasa meningkatkan pengetahuan tentang perubahan teknologi diharapkan dengan ilmu baru mengenai teknologi dapat mempermudah dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya.
- Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah keterbaruan variable bebas yang lebih inovatif.

Keterbatasan:

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu jenis sampel yakni pada kecamatan tanggulangin saja, hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi dari beberapa kecamatan yang ada di Sidoarjo

Referensi

- A. Arijanto, D. H. Perkasa, C. C. Widayati, and N. E. R. Wuryandari, *Buku Manajemen perubahan.pdf*. 2018.
- [2] S. Syamsuriadi, “Lingkungan Dan Manajemen Perubahan Dalam Organisasi,” *Adaara J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 8, no. 1, pp. 816–834, 2019, doi: 10.35673/ajmpi.v8i1.420.
- [3] L. Hakim and E. Sugiyanto, “Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta,” *Benefit J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, p. 49, 2018, doi: 10.23917/benefit.v3i1.6562.
- [4] T. E. M. Sumual, R. L. Hughes, and R. C. Ginnett, “terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado,” vol. 31, no. 1, pp. 71–80, 2019.
- [5] A. I. Kojo, P. Kindangen, and Y. Uhing, “Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 4261–4270, 2019.
- [6] L. Indayani, *Manajemen perubahan*. 2019.
- [7] F. G. Becker *et al.*, *Perilaku Organisasi*, vol. 7, no. 1. 2017.
- [8] A. L. Kadir, S. Murni, and I. Trang, “Analisis Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya Gorontalo Analysis of Change Management, Organizational Culture and Organizational Commitments To Employee Performance in Pt.,” *3518 J. EMBA*, vol. 7, no. 3, pp. 3518–3527, 2019.
- [9] H. Haeruddin, “Efektifitas Perilaku Kerja Dan Tujuan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Dosen PNS Di Universitas Mulawarman.,” *BEduManageRs J.*, vol. 2, no. 1, pp. 74–80, 2021, doi: 10.30872/bedu.v2i1.665.
- [10] H. Amar, “Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka,” vol. 04, pp. 275–291, 2020.
- [11] B. Manampiring, C. K. A. S. Soegoto, P. Budaya, O. Dan, P. Kerja, and T. Kinerja, “Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara The Influence Of Organizational Culture And Work Behavior On The Performance In Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara Jurnal Emba Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 4026- 4035,” vol. 7, no. 3, pp. 4026–4035, 2019.

Dokumentasi pengambilan Sampel

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



