

ABSTRAK

Perubahan organisasi dan Iklim komunikasi organisasi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Balai Litbangkes Banjarnegara yang saat ini sedang mengalami perubahan organisasi dan iklim komunikasi organisasi yang terjadi didalamnya mengalami gejolak membuat penelitian ini penting dilakukan. Hipotesis yang diajukan adalah diduga perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diduga iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan perubahan organisasi dan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanasi, dengan alat bantu kuesioner sebagai alat pengumpul data. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau sensus yaitu seluruh ASN di Balai Litbangkes Banjarnegara yang berjumlah 45 orang. Analisis data menggunakan bantuan SPSS 20, data di analisis regresi dengan Uji F dan Uji T untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan iklim komunikasi organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besaran pengaruh sebesar 65.8%. Hasil selanjutnya berdasarkan uji t bahwa perubahan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Iklim komunikasi organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam hasil uji lanjutan indikator dalam perubahan organisasi yang terdiri dari 4 indikator yaitu struktur, teknologi, penataan fisik dan pegawai hasil penelitian menunjukkan hanya indikator struktur yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan iklim komunikasi organisasi terdiri dari 5 indikator yaitu kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, dukungan, keterbukaan, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, hasil penelitian ini menunjukkan hasil hanya indikator kepercayaan dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Organizational change and the organizational communication climate are factors that influence employee performance. The Banjarnegara Research and Development Center, which is currently experiencing organizational change and the organizational communication climate that occurs within it, is experiencing turmoil, making this research important to do. The hypothesis put forward is that organizational change has an effect on employee performance, organizational communication climate has an influence on employee performance, and organizational change and organizational communication climate together have an influence on employee performance at the Banjarnegara Research and Development Center.

This research is quantitative, of the type of explanatory research, and uses a questionnaire as a means of collecting data. The sample in this study was the entire population, or census, namely all civil servants at the Research and Development Center of Banjarnegara, totaling 45 people. Data analysis used SPSS 20. Data was analyzed in regression with the F and T tests to test the proposed hypothesis.

The results of this study indicate that organizational change and organizational communication climate simultaneously have an influence on employee performance with an influence magnitude of 65.8%. The next result is based on the t test: organizational change has an influence on employee performance, and organizational communication climate also has an effect on employee performance. However, in the follow-up test results, the indicators for organizational change consist of four indicators, namely structure, technology, physical arrangement, and staff. The research results show only structural indicators that affect employee performance. While the organizational communication climate consists of five indicators, namely trust, joint decision-making, support, openness, and attention to high-performance goals, the results of this study show that only the indicators of trust and attention to high-performance goals have an influence on employee performance.