

PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI

By HERNI NONIAWATI LASE

13

**PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT
DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh:

HERNI NONIAWATILASE

NIM 2320124

95

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023/2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seorang pemimpin berhak melakukan penyesuaian guna menjamin kelancaran proses kerja. Namun, beberapa pekerja perlu menyesuaikan diri dengan modifikasi ini. Selain itu, organisasi pemerintah perlu memiliki tempat kerja yang sesuai dan nyaman. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi suatu perusahaan harus menjadi prioritas utama. Organisasi-organisasi pemerintah perlu melakukan lebih banyak upaya jika mereka ingin mengatasi permasalahan dan bersaing di pasar global modern dengan efisien dan efektif. Instansi pemerintah adalah badan usaha yang mempekerjakan sejumlah besar orang yang disebut pegawai untuk melakukan berbagai pekerjaan dan aktivitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis dan organisasi pemerintah perlu menggunakan manajemen perubahan.

Manajemen perubahan adalah metode yang dapat digunakan untuk mengelola perubahan dari sudut pandang manusia. Manajer perusahaan atau pemimpin eksekutif biasanya hanya perlu memberi tahu pegawai bahwa akan ada perubahan, biasanya dalam waktu singkat. Namun manajemen perubahan lebih dari sekedar mengkomunikasikan apa yang berubah, seperti implementasi sistem atau akuisisi.

Manajemen perubahan mengacu pada proses membawa perubahan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi beberapa aspek termasuk budaya, kebijakan, teknologi, prosedur, dan struktur. Agar perubahan dapat dilaksanakan dengan sukses dan efisien, penting untuk mengelolanya secara teratur dan metodis. Melalui manajemen perubahan, bisnis bertujuan untuk berkembang dalam jangka panjang dan pendek.

Menurut (Lazuardi, et. al., 2020) Proses restrukturisasi struktur organisasi, budaya, dan sumber daya lainnya untuk meningkatkan kinerja bisnis dikenal sebagai manajemen perubahan organisasi. Di dunia yang semakin canggih secara teknologi saat ini, semua organisasi perusahaan atau pemerintah membutuhkannya 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. Organisasi dapat terus berjalan secara manual tanpa adanya mesin yang canggih, namun mereka tidak dapat berfungsi sama sekali tanpa personel. Sikap pekerja terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh ide, perasaan, dan keinginannya.

Sekalipun setiap mekanisme yang ada dapat dijalankan, suatu bisnis atau organisasi masih dapat maju. Upaya meningkatkan kinerja pegawai tidaklah mudah karena masih banyak pekerja yang kurang maksimal dalam bekerja, seperti lesu dalam bekerja dan kurang tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Manajemen perubahan, yang dapat berdampak pada kinerja karena banyak karyawan memiliki sikap, latar belakang budaya, dan tingkat kesadaran budaya yang beragam, diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa organisasi perlu menyediakan sumber daya manusianya dengan alat yang mereka perlukan untuk meningkatkan kinerja secara produktif dan efisien. Metode dimana sistem menggunakan sumber daya, keterampilan, dan keahlian untuk mempengaruhi individu yang terkena dampak perubahan dikenal sebagai manajemen perubahan. Kinerja adalah produk akhir dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik berdasarkan tugas yang diberikan dan kriteria yang ditentukan. Agar dunia usaha, lembaga pemerintah, dan pekerja itu sendiri dapat memajukan organisasinya, kinerja sangatlah penting.

Menurut Mangkunegara (2020) Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan. Dengan bekerja sama dengan pekerja yang mempunyai rasa percaya diri yang kuat terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya, oleh karena itu dengan adanya rasa percaya diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka diyakini bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana

nyaman dalam bekerja, percaya diri dan komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli merupakan lokasi penelitian yang telah diobservasi oleh peneliti dan fokus pada SDM dalam hal manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai. Adapun fenomena yang terjadi adalah adanya Capaian Kinerja Bagian Kesejahteraan Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli Tahun 2023 Tidak mencapai 100% Melainkan hanya 79,53%, berdasarkan realisasi pelaksanaan program/kegiatan Tahun 2023. Sehingga dengan masalah tersebut terjadinya manajemen perubahan pada pelaksanaan program/kegiatan yang telah direncanakan dan berdampak pada kinerja pegawai. Manajemen Perubahan yang terjadi juga adalah adanya perubahan pada pekerjaan setiap pegawai yang dimana sebelumnya telah direncanakan dan tidak terlaksana sehingga mengacu pada kinerja pegawai.

Manajemen perubahan merupakan kegiatan penting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi bisnis atau pemerintah dalam upaya memotivasi staf agar bekerja dengan baik. Untuk mencapai tujuan organisasi maka seluruh pegawai pada kantor sekretariat daerah untuk kesejahteraan masyarakat Kota Gunungsitoli harus meningkatkan kemampuan manajemennya guna mendorong kinerja yang tinggi.

Dari hasil penjelasan dan observasi diatas penulis memiliki keinginan untuk membahas tentang manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis mengangkat sebuah Judul “**Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Batasan masalah adalah Ruang lingkup masalah harus dibatasi dan dimanfaatkan untuk mencegah penyimpangan atau perluasan masalah utama agar penelitian lebih fokus dan mendorong perdebatan guna mencapai tujuan penelitian.

Masalah yang terjadi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah Capaian Kinerja Bagian Kesejahteraan Sekretariat

Daerah Kota Gunungsitoli Tahun 2023 Tidak mencapai 100% Melainkan hanya 79,53%, berdasarkan realisasi pelaksanaan program/kegiatan Tahun 2023. Sehingga dengan masalah tersebut terjadinya manajemen perubahan pada pelaksanaan program/kegiatan yang telah direncanakan dan berdampak pada kinerja pegawai.

² 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli?
2. ²⁶Seberapa besar pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli?

1.4. Batasan Masalah

Lebih mudah bagi peneliti untuk membatasi ruang lingkup masalah atau target penelitian jika tantangannya terbatas. Terdapat batasan masalah untuk membantu penulis berkonsentrasi pada studinya. Ruang lingkup dan batasan ⁶penelitian yang akan dilakukan dituangkan dalam batasan masalah penelitian kuantitatif. Deklarasi ini menawarkan struktur tepat yang membantu peneliti memilih variabel mana yang akan dipantau, teknik mana yang akan digunakan, dan populasi mana yang akan diteliti.

Dengan batasan masalah yang terdefinisi dengan baik, peneliti dapat fokus pada aspek yang relevan dan menghindari meluasnya ruang lingkup penelitian. Sehingga terdapat dua batasan masalah dalam penelitian yaitu membahas mengenai Manajemen Perubahan dan Kinerja Pegawai di Kantor Sekda Kota Gunungsitoli (Bagian Kesejahteraan Rakyat).

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian menurut Rina Hayati (2021) adalah penjelasan singkat tentang motivasi di balik pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, pengertian-pengertian untuk menggambarkan atau mengantisipasi keadaan atau pemecahan masalah yang

menunjukkan jenis penelitian yang akan dilakukan dapat diidentifikasi secara tertulis untuk tujuan penelitian ini.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli
2. Untuk mengetahui sebasar apa pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli

4

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengembangan teori mengenai pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

98

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun beberapa hal manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Nias.
Bagi Universitas Nias Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan bahan bacaan di perpustakaan di Universitas Nias.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Kajian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan karya ini sebagai panduan dan referensi. Selain itu, keterbatasan penelitian ini semoga dapat menjadi batu loncatan bagi penelitian selanjutnya yang lebih unggul lagi.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan susunan dari isi tulisan secara berurut atau sistematis dengan tujuan untuk mengungkapkan dan menguraikan secara garis besar tentang penelitian ini.

Adapun sistematika penulisan yang dimaksud adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Agar pembicaraan tetap terfokus pada fokus kajian, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan, maka pada bab ini memuat latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, dan batasan masalah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu kajian teoritis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menguraikan teori penulisan, kerangka pemikiran, dan hipotesis, dimuat dalam bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian, variabel penelitian, demografi dan sampel, alat penelitian, prosedur pengumpulan dan analisis data, lokasi, dan timeline penelitian dijelaskan semuanya dalam bab ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hal-hal yang berkaitan dengan data yang diperoleh, hasil pengolahan data, dan pembahasan hasil pengolahan. Data-data ini merupakan hasil pengolahan data dengan SPSS, sebuah program statistik.

BAB V PENUTUP

Temuan dan rekomendasi peneliti dibahas dalam bab ini. Tidak perlu menulis kesimpulan yang panjang lebar. Sederhananya, tulislah secara ringkas, jelas, dan padat.

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

5 BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Perubahan

Terjemahan kata “manajemen” dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia berbunyi sebagai berikut: “Manajemen” adalah suatu proses tersendiri yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemeliharaan guna menentukan dan mencapai suatu tujuan yang pada akhirnya ditentukan melalui penggunaan bimbingan dan bimbingan manusia. sumber daya lainnya.

Perubahan adalah sesuatu yang sering terjadi tanpa disadari dan diperlukan agar suatu organisasi atau bisnis dapat bertahan. Sebuah kelompok dapat bertahan lebih lama dan organisasi dapat tetap dinamis sepanjang waktu dengan menerima perubahan.

Menurut Wibowo, (2020) dalam bukunya “Manajemen Perubahan”, adalah prosedur metodis yang menerapkan keterampilan, sumber daya, dan keahlian yang diperlukan untuk memberikan dampak perubahan pada pihak-pihak yang terkena dampaknya.

Lilik, Sumartik, (2019) Manajemen perubahan adalah Ada banyak metode berbeda untuk menangani perubahan dalam subjek yang luas ini. Banyak bisnis dan konsultan menangani transformasi menggunakan metode formal. Karena memberikan tools, checklist beserta penjelasan strategi yang harus diterapkan dalam mengelola perubahan untuk mencapai hasil yang efektif.

Jelas dari beberapa definisi manajemen perubahan yang diberikan di atas bahwa manajemen perubahan adalah strategi untuk mentransformasikan orang, kelompok, dan organisasi agar mencerminkan keadaan masa depan yang ideal. Perubahan dalam ruang lingkup perusahaan berpotensi berdampak pada cara operasionalnya. Manajemen ini memberikan penekanan yang kuat pada dampak perubahan yang lebih luas, khususnya pada para peserta gerakan. Modifikasi

mungkin kecil atau signifikan dalam penerapan taktik dan prosedur yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Perubahan

Adapun Tujuan manajemen perubahan menurut Cameron (2019) yaitu:

1. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi atau transformational change, merupakan perubahan manajemen yang bersifat dramatis dan menyeluruh di dalam perusahaan, yang mengubah hirarki organisasi, sekaligus mengubah jenis produk dan teknologi yang akan digunakan di dalam perusahaan.

2. Perubahan bertahap

Perubahan bertahap atau gradual change, merupakan perubahan yang memiliki ruang lingkup yang lebih kecil, biasanya perubahan ini terjadi pada satu bidang atau bagian yang ada di dalam perusahaan, seperti perubahan pada produk, proses, strategi atau alur kerja di dalam perusahaan. Biasanya perubahan ini dilaksanakan secara periodik dan terus menerus.

3. Perubahan individu

Perubahan individu merupakan perubahan yang berada di dalam diri setiap karyawan, dimana perusahaan membantu setiap karyawan dalam tumbuh, berkembang, meningkatkan kompetensi, untuk bisa membantu mensukseskan perubahan yang ada di dalam organisasi

Adapun yang menjadi manfaat manajemen perubahan menurut Cameron (2019) yaitu:

1. Meningkatnya kepedulian setiap karyawan untuk peningkatan dan pengembangan perusahaan.
2. Dibuatnya target jangka panjang yang harus dicapai perusahaan untuk memenangkan persaingan.

3. Menciptakan berbagai strategi
4. Meningkatkan kompetensi, kemampuan perusahaan beserta semua bidang dan karyawannya.
5. Memotivasi dan menguatkan setiap Pegawai
6. Meningkatkan kinerja perusahaan termasuk meningkatkan laba perusahaan melalui proses transformasi yang dilaksanakan.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Perubahan

Adapun faktor faktor manajemen perubahan menurut Putri et al (2022) yaitu:

1. Persyaratan mendasar bagi setiap anggota organisasi untuk mengubah perilakunya adalah pengetahuan. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki, anggota suatu organisasi akan merasa lebih mudah untuk mengadaptasi perubahan terhadap peran mereka. Akibatnya, pengetahuan diposisikan secara strategis sebagai prasyarat bagi kemajuan perilaku anggota dalam suatu organisasi. Anggota organisasi yang hanya menggunakan sedikit informasi akan berkinerja lebih buruk dibandingkan anggota organisasi yang terus-menerus menyumbangkan pengetahuan baru.
2. Seseorang membutuhkan bakat non fisik dan fisik untuk melakukan profesi baru. Untuk tugas-tugas yang melibatkan kerja fisik, seperti mengoperasikan komputer dan peralatan manufaktur, diperlukan keterampilan fisik. Dibutuhkan bakat non-fisik untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya, kapasitas untuk mengatur pertemuan dengan sukses, membina komunikasi, dan memelihara koneksi klien. Dengan demikian, proses dan kemampuan komunikasi interpersonal saling berhubungan. Meningkatkan atau memodifikasi keterampilan lebih sulit daripada pengetahuan. Adaptasi kemampuan sangat terkait dengan pola perilaku bawaan (naluri). Karena

kebiasaan, terutama kebiasaan budaya, sulit dihilangkan, diperlukan waktu untuk mengubah reaksi otomatis anggota suatu organisasi.

3. Anggota suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan mereka, yang membentuk cara mereka menerapkan pengetahuan dan kemampuan mereka. Ada kemungkinan bahwa banyak metode yang digunakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada anggota organisasi. Meskipun demikian, hal ini dipengaruhi oleh persepsinya terhadap penggunaan informasi dan kemampuan yang diperolehnya. Dengan kata lain, suatu keyakinan relatif sulit untuk disangkal. Oleh karena itu, untuk mendidik anggota suatu organisasi, pertama-tama Anda harus memastikan pandangan mereka, setidaknya berkaitan dengan bagaimana mereka memandang nilai pelatihan.
4. Perilaku anggota organisasi dipengaruhi oleh lingkungannya, yang mungkin memperkuat perilaku positif atau menghukum perilaku negatif. Lingkungan organisasi—yang mencakup model kepemimpinan dan kepemimpinan yang luar biasa—serta masa depan organisasi yang menjanjikan akan berdampak pada tingkat dan kaliber perubahan perilaku di antara para anggotanya. Keberhasilan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh apa yang organisasi dapat berikan kepada anggotanya. Efektivitas perubahan perilaku anggota organisasi akan meningkat seiring dengan besarnya insentif yang ditawarkan. Namun, organisasi yang tidak efektif atau gagal sering kali menghasilkan perubahan perilaku yang tidak berhasil.

2.1.4 Indikator Manajemen perubahan

Menurut Menda (2018), Ada beberapa indikasi terkait manajemen perubahan dan seluruh pimpinan organisasi perlu memperhatikan indikator tersebut.

Di antara indikasi tersebut ada beberapa di antaranya:

1. Perubahan individual

Teori Kurt Lewin merasa bahwa kekuatan-kekuatan yang mendorong dan membatasi perilaku manusia berada dalam kondisi seimbang. Jika kekuatan internal seseorang tidak seimbang, perilakunya bisa berubah.

2. Perubahan teknologi

Kemajuan teknologi yang semakin pesat setiap harinya tentu telah mengubah banyak negara, termasuk Indonesia. Pesatnya kemajuan teknologi informasi telah membawa beberapa dampak yang menguntungkan. Dampak positif ini meliputi:

- a. Berbagi informasi memudahkan tenaga kerja.
- b. Seseorang dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.
- c. Tidak perlu adanya pertemuan tatap muka selama menggunakan sistem pembelajaran online.

3. Perubahan struktur organisasi

Secara umum, ada 3 jenis perubahan dalam organisasi yakni:

- a. Transformasi struktur

Salah satu syarat yang dibebankan pada organisasi oleh agen perubahan adalah terciptanya struktur organisasi yang efisien dan produktif. Perusahaan mungkin fleksibel dan mudah beradaptasi terhadap variasi lingkungan yang terus berubah dengan menggunakan rencana organisasi yang dirancang dengan baik. Dapat dipastikan bahwa penerapan yang dangkal yaitu, mengadopsi atau meniru tanpa menyelidiki taktik, tujuan,

keuntungan, dan kesulitan dari semangat yang berlaku—
menyebabkan organisasi beroperasi dengan cara yang tetap karena
strukturnya.

- b. Transformasi proses serta gaya manajemen
- c. Operasi suatu organisasi dapat dikelola secara efektif dengan menggunakan prosedur dan gaya manajemen. Mengendalikan suatu organisasi berarti mengawasi personalnya, mengendalikan pengetahuan yang ada di dalamnya, dan secara konsisten mengobarkan semangat para konstituennya. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan organisasi yang dapat dipraktikkan untuk menunjang kinerja organisasi. Perubahan dalam praktik dan pendekatan pengelolaan adalah salah satunya.
- d. Transformasi Budaya
Kebudayaan dibentuk oleh informasi, kemampuan, dan ambisi, serta dikembangkan oleh kebiasaan-kebiasaan yang terus-menerus dipraktikkan.

2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja seringkali dipahami sebagai jumlah dan kualitas hasil kerja yang mampu ⁶² dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsi pokoknya sebagai pegawai sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Dua komponen utama kinerja adalah kinerja organisasi dan karyawan.

⁶³ Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hasil kerja individunya. Kinerja adalah hasil atau derajat keseluruhan pencapaian seseorang individu selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan kegiatan ¹²¹ sesuai dengan standar, sasaran, sasaran, atau kriteria kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Harefa P. & Telaumbanua A. (2023) istilah ⁷⁰ “kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Manekunegara dalam Masram (2017:139) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir, (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Susanti & Aesah, (2022) menggambarkan kinerja sebagai terjemahan kinerja yang mungkin juga menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja. Secara sederhana, kinerja adalah hasil kerja organisasi yang diselesaikan oleh pekerja dengan kemampuan terbaiknya sesuai dengan petunjuk dan pedoman pimpinan.

Wachidah & Luturlean, (2019) Kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu telah berkontribusi terhadap strategi perusahaan melalui pencapaian tujuan peran tertentu atau menunjukkan kemampuan yang dianggap berkaitan dengan organisasi.

Pendapat Kurnia & Sitorus (2022) Kemampuan seseorang untuk bekerja seefisien mungkin untuk mencapai tujuan kerja dikenal dengan kinerja pegawai. Tujuan yang berbeda ditetapkan dengan pengorbanan yang lebih sedikit sehubungan dengan hasil yang diperoleh. "Kinerja merupakan suatu catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi atau aktivitas pegawai tertentu yang dilakukan selama jangka waktu tertentu," menurut Setyorini dkk. (2021).

Menurut sudut pandang para ahli yang disajikan di atas, kinerja dapat digambarkan sebagai hasil fungsi pekerjaan individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan tugas atau kegiatan oleh seseorang atau kelompok yang termasuk dalam lingkup dan tugas pekerja merupakan fungsi atau kegiatan pekerjaan yang dibicarakan di sini.

2.2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa aktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka

Ini adalah keterampilan yang dipelajari secara formal, misalnya.

Pendidikan yang diterima di sekolah atau perguruan tinggi dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi

Setiap karyawan menerima motivasi langsung—baik berupa uang maupun non-materi—untuk memastikan kebutuhan dan pemenuhannya. Oleh karena itu, kualitas uniknya adalah memberikan penghargaan, hadiah, bonus, sertifikasi, dan sebagainya. Satu-satunya jenis motivasi yang ditawarkan adalah yang memfasilitasi dan mendukung semangat karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja pekerja.

3. Dukungan yang diterima

Kinerja pegawai dapat dibantu dengan fasilitas yang memenuhi kebutuhannya dan secara tidak langsung meningkatkan pelaksanaan tugas yang diperlukan untuk mencapai kinerja.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Pekerjaan yang ditawarkan suatu organisasi kepada karyawannya mungkin berdampak pada kinerja mereka karena pekerja yang bahagia akan menikmati pekerjaannya dan perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan karyawan dalam bekerja juga akan berdampak tidak langsung terhadap kinerja karena bagaimana mereka berhubungan dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan yang harmonis

29
antar rekan kerja. Hal ini akan menyebabkan peningkatan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja.

2.2.2. Penilaian Kinerja

Menurut Yelvita (2022) Pekerjaan seorang karyawan diamati sebagai bagian dari proses peninjauan kinerja. Hasil observasi ini digunakan dalam proses evaluasi yang membantu menarik kesimpulan tentang keberhasilan atau kegagalan individu di tempat kerja.

37
Sedangkan pengertian lainnya oleh Hartini et al., (2021) Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian prestasi kerja seorang pegawai dalam kaitannya dengan tolok ukur yang telah ditentukan.

Menurut Yelvita (2022) ada beberapa hal yang perlu diketahui tentang penilaian yaitu:

1. Menilai kompetensi staf untuk melihat apakah kompetensi tersebut sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Penting untuk mempertimbangkan aspek lingkungan karena, meskipun personel memiliki keterampilan yang diperlukan, kinerja tidak mungkin meningkat jika lingkungan internal atau eksternal tidak mendukung.
3. Agar evaluasi kinerja dapat memberikan hasil yang diinginkan, evaluasi tersebut harus dilakukan secara adil dan obyektif. 111

120 2.2.3 Indikator Indikator Kinerja

Menurut (Sugiono, 2018) Ada beberapa indikator dalam 4 kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.

3. Ketepatan Waktu.

4. Efektivitas.

2.3. Peneliti Terdahulu

103

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

NO	Nama/Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono (2021). “Pengaruh Motivasi Kerjadan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”	1. Menggunakan metedo Kuantitatif 2. Dalam pembahasannya menyinggung tentang Kinerja (Y) yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.	1. Lokasi Penelitian 2. Pembahasan menyangkut tentang ,displin kerja dan motivasi kerja.
2.	Peringatan Harefa, Aferiaman Telaumbanua,(2023) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	1. Sama-sama membahas tentang kinerja pegawai 2. Menggunakan Jenis penelitian Kuantitatif.	1. Lokasi Penelian dan objek penelitian yang berbeda 2. Tidak hanya membahas tentang

	72 Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iv Gunungsitoli		kinerja tetapi juga membahas tentang karir
3.	13 Rona Astria, Heliyani, (2022) Pengaruh Manajemen Perubahan, Organisasi Pembelajaran, Budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto	54 1. Sama-sama membahas tentang manajemen Perubahan 2. Menggunakan jenis penelitian Kuantitatif	1. Membahas tentang organisasi pembelajaran, Budaya organisasi dan motivasi kerja 2. Lokasi dan objek penelitian yang berbeda

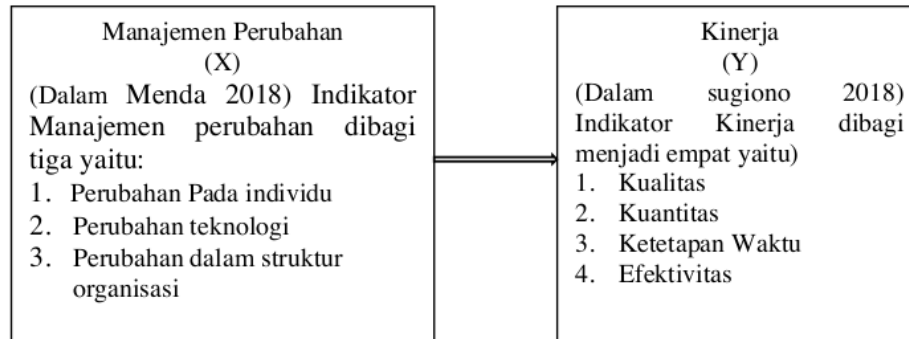
128

2.4. Kerangka berpikir

4
Uma Sekaran dalam Sugiyono, (2019: 72) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu: Manajemen Perubahan (X), Lingkungan dan Kinerja (Y). 24

Gambar. 2.1

Kerangka Pemikiran



Dimana pada gambar di atas merupakan kerangka yang akan dibuktikan oleh peneliti mengenai ada atau tidak Manajemen Perubahan (X) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah keyakinan atau teori awal yang diajukan untuk diverifikasi melalui penyelidikan atau observasi. Hipotesis sering kali merupakan jawaban jangka pendek, observasi, atau jawaban masa lalu terhadap suatu masalah penelitian. Untuk memverifikasi suatu hipotesis, hipotesis juga dapat berfungsi sebagai dasar untuk eksperimen atau jenis penyelidikan ilmiah lainnya. Hipotesis yang masuk akal dapat berfungsi sebagai landasan bagi teori baru atau mengarah pada temuan yang lebih umum selama proses penelitian.

Menurut Poletiek dalam Anuraga dkk (2021), “Hipotesis merupakan pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih dibuktikan melalui data-data yang terkumpul.

Karena masih merupakan teori atau perkiraan awal yang belum terbukti akurat maka disebut bersifat tentatif. Karena jawaban yang diberikan hanya bersifat teoritis, maka tidak diragukan lagi bahwa jawaban tersebut terbukti akurat. Hipotesis ini

dikembangkan atas dasar suatu kerangka kerja, yang dikembangkan sebagai ukuran sementara atau anggapan dalam menanggapi suatu rumusan masalah. Berdasarkan uraian ⁹¹ di atas, maka hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_0 = Ada pengaruh Manajemen perubahan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

H_1 = Tidak ada pengaruh Manajemen perubahan ⁸³ terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam rangka mencari, mengetahui, dengan tujuan agar menemukan ilmu pengetahuan dengan cara yang ilmiah dan tersusun secara sistematis.

Menurut Yusuf (2019:23) dalam bukunya berjudul "Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan" secara umum penelitian dibagi dalam 3 jenis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang datanya adalah data kualitatif sehingga analisisnya juga analisis kualitatif (*deskriptif*).
2. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (*inferensi*). Dalam prosesnya diolah secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Maka dapat disimpulkan kuantitatif tidak berbicara mengenai perbandingan teori yang akan menghasilkan suatu teori baru, melainkan untuk mengetahui suatu nilai kecenderungan suatu fenomena yang memengaruhi suatu objek.
3. Penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif (*mix method*) adalah penelitian yang menggunakan data penelitian kualitatif dan kuantitatif, sehingga memungkinkan pemanfaatan kedua jenis analisis data dalam proses analisis data. Proses pengumpulan, evaluasi, dan "dan memadukan" metodologi kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian atau serangkaian penelitian untuk memahami tantangan penelitian dikenal sebagai "desain penelitian metode campuran".

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, sesuai dengan judulnya. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berbasis positivis yang memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, logis, dan metodis. Hal ini menjadikannya pendekatan saintifik atau saintifik. Tujuan dari teknik kuantitatif adalah untuk mengumpulkan

data dengan menggunakan peralatan penelitian, mengevaluasi data kuantitatif atau statistik, dan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya yang akan digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu.

112

3.2. Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2018:123) “Variabel penelitian adalah sebuah gagasan dengan beberapa arti. Salah satu cara memikirkan suatu variabel adalah sebagai gagasan awal yang akan dikembangkan sesuai dengan tuntutan dan spesifikasi suatu penelitian.

Menurut Sugeng (2020:28) ada beberapa jenis variabel dilihat dari keperluan dan kegunaan dalam suatu penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas, merupakan variabel yang terjadi karena adanya suatu perubahan atau memberikan pengaruh kepada variabel *dependent*. Dalam penelitian biasanya ditandai dengan kata pengaruh, dampak.
2. Variabel *dependent* atau variabel terikat, merupakan variabel yang tidak dapat diubah atau terikat dan bersifat *absolut*.
3. Variabel *moderator*, merupakan jenis variabel yang secara keseluruhan memiliki hubungan dengan variabel terikat atau bebas dalam ukuran seberapa lemah atau kuatnya variabel tersebut.
4. Variabel *intervening*, merupakan variabel dengan nilai infiniti (∞) atau tidak dapat diteliti, atau tidak memiliki ukuran.
5. Variabel *controlling*, merupakan variabel yang berperan sebagai batasan-batasan bagi variabel bebas dan terikat, dengan tujuan supaya tidak terkontaminasi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam suatu penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui ada 5 jenis dan bentuk dari variabel penelitian, akan tetapi secara umum variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel *independent* atau bebas dan variabel *dependent* atau terikat.

1.2.1. Identifikasi Variabel

Menurut Benu (2019:34) bahwa dua variabel mempunyai hubungan satu sama lain. Dalam penelitian ini terdapat keterkaitan antara variabel X dan Y, khususnya variabel tersebut. Sedangkan variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y yang merupakan variabel terikat.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel bebas/X (*independen*) adalah Praktik yang secara konsisten membawa orang dan organisasi dari kondisi mereka saat ini ke kondisi yang lebih baik dikenal sebagai manajemen perubahan. Tujuan dari manajemen perubahan, sebagai upaya strategis, adalah untuk mengoptimalkan hasil dari proses perubahan.
2. Variabel terikat (*dependen*) Kinerja pegawai merupakan hasil suatu proses yang diukur dan diacu dalam jangka waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan perjanjian atau ketentuan yang telah ada sebelumnya.

3.2.2. Indikator Variabel

Menurut Mustakini (2018) Indikator adalah variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengidentifikasi kepada pengguna tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi.

Adapun indikator dari variabel X dan Y sebagai berikut;

a. Variabel X Manajemen perubahan sebagai berikut:

1. Perilaku manusia dan perubahan individu saling berhubungan. Perilaku manusia ditandai dengan adanya keseimbangan antara faktor pendorong dan penghambat. Jika kekuatan internal seseorang tidak seimbang, perilakunya bisa berubah.
2. Transformasi teknologi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan betapa cepatnya perkembangan teknologi yang tentunya berdampak pada banyak negara, termasuk Indonesia. Pesatnya kemajuan teknologi informasi telah memberikan banyak

dampak baik, beberapa di antaranya antara lain: Berbagi informasi memudahkan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas yang dapat diselesaikan oleh satu orang.

3. Perubahan dalam struktur organisasi terbagi 3:
 - a. Transformasi struktur
 - b. Transformasi proses dan gaya manajemen
 - c. Transformasi kultur

b. Variabel Y Menurut Robbins (2019:205) untuk mengukur kinerja pegawai terdapat beberapa indikator yang digunakan antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas,
- b. Kuantitas,
- c. Ketepatan Waktu.
- d. Efektivitas,

2.2.3. Defenisi Operasional

Menurut Hardani & Dkk (2020:89) Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan tujuan selain memberikan arti sederhana, defenisi operasional juga bertujuan untuk memberikan spesifikasi terhadap ukuran suatu konsep pernyataan atau pertanyaan ilmiah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka defenisi operasional pada penelitian dapat disimak pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan	Item
Manajemen Perubahan (X)	Perubahan pada individu	Mampu mengatur emosi dan tenang dibawah kondisi yang menekan.	1,2,3,4, 5,6,7
	Perubahan	Sejauh mana teknologi	8,9,10,

	teknologi	berpengaruh pada pekerjaan	11,12,13,14
	Perubahan dalam struktur organisasi	Bagaimana beradaptasi dalam proses perubahan	15,16,17,18,19,20
Kinerja Pegawai (Y),	Kualitas,	Bentuk aktualisasi diri dengan mengutamakan keterampilan dan kemampuan pegawai	1,2,3,4,5
	Kuantitas	Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	6,7,8,9,10
	Ketetapan Waktu	Pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.	11,12,13,14,15
	Efektivitas	Memaksimalkan juakitas dengan maksud menaikkan atau memanfaatkan setiap sumber daya.	16,17,18,19,20

23

3.3. Pupulasi dan Sampel

3.3.1 . Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama, sedangkan dalam arti luas populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa demikianlah masalah populasi yaitu seluruh pegawai ditambah honor Kantor Dinas Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli yang berjumlah 132 orang.

67

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari suatu populasi yang dipilih untuk mencerminkan beberapa aspek dari populasi tersebut, seperti jumlah dan atributnya. Jika suatu populasi terlalu besar untuk diteliti secara mendalam oleh peneliti karena

keterbatasan waktu, sumber daya, atau tenaga, sampel yang diambil dari populasi dapat digunakan.

Menurut Arikunto (dalam Gumilar dan Anggi, 2020) menyatakan “sampel yang diambil adalah 10-15%, 20-25%, atau bahkan mungkin lebih jika subjeknya banyak”.

Diketahui bahwa ukuran sampel kurang dari 100 individu berdasarkan alasan di atas. Dalam hal ini peneliti menerapkan rumus Arikunto (10–25% atau 25%). Sampel penelitian ini berjumlah 33 orang yang terdiri dari 25 pegawai tetap dan 8 pegawai honorer.

3.4. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif, seperti hubungan antara setiap variabel, kebenaran asumsi, angka atau nilai.

Menurut Creswell (2018:38) Dalam metode penelitian kuantitatif, instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang berguna untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mendalami suatu permasalahan yang diteliti.

Adapun alat-alat yang digunakan dalam melaksanakan penelitian. Menurut Arikunto (2016:54) sebagai berikut:

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner terdiri dari serangkaian pernyataan dengan masing-masing kemungkinan tanggapan terkait dengan masalah yang diselidiki. Daftar pertanyaan disiapkan dan diedarkan di lokasi penelitian berdasarkan demografi dan sampel yang diteliti sebagai bagian dari prosedur pengumpulan data.

2. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah suatu metode pengamatan yang melibatkan terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pokok bahasan yang diteliti.

3. Skala pengukuran

Merupakan rentang nilai dari alternatif jawaban, yang dibuat dalam bentuk score atau angka. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* adalah opsi pilihan yang berguna dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi subjek penelitian terkait masalah yang dibahas dalam penelitian.

Adapun alternatif pilihan yang disediakan skala Likert Menurut Sugiyono (2019:147) sebagai berikut:

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	(SS)	4
2.	(S)	3
3.	(TS)	2
4.	(STS)	1

3.5. Teknik Pengumpulan data

Karena pengumpulan data adalah tujuan utama penelitian ini, prosedur pengumpulan data merupakan tahapan proses yang paling penting. Tanpa pemahaman menyeluruh tentang metode pengumpulan data, penelitian tidak dapat menyediakan data yang memenuhi standar data yang disyaratkan.

Menurut Sugiyono (2019), Mengingat pengumpulan data merupakan tujuan utama penelitian, maka teknik pengumpulan data merupakan tahapan proses yang paling strategis. Yang termasuk dalam pengumpulan data adalah:

a. Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengamatan yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai objek yang akan diteliti.

b. Kuesioner atau Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden,

132

data yang dikumpulkan dapat berupa pendapat atau respondens terkait topik penelitian .

2

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian Kuantitatif, Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019:206). Untuk pengolahan data penelitian ini maka peneliti menggunakan software SPSS version 22. Selanjutnya untuk membuktikan kedua pengaruh variabel, maka peneliti menggunakan analisis data sebagai berikut:

22

3.6.1. Verifikasi data

Verifikasi data adalah suatu proses untuk memastikan atau mengecek bahwa angket yang telah di edarkan dan telah diisi dengan baik sesuai dengan petunjuk serta untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan memungkinkan menghambat pengolahan angket dan memenuhi syarat untuk diolah.

30

3.6.2. Uji Instrumen

14

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2029:175) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Perhitungan uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi computer yaitu SPSS. Teknik yang digunakan uji validitas dengan menggunakan teknik kolerasi Produk moment.

6

Dalam pengambilan Keputusan Uji Validitas Produk Moment

- 1) Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel
- 2) Membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakurat, keterampilan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada didalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliable supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas Alpha Cornbach's. dengan ketentuan:

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang dicantumkan didalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliable.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha < 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang dicantumkan didalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliable.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persavaran statistic yang harus dilakukan pada analisis data yang telah dikumpulkan. Sebelum melakukan uji analisis regresi linear terhadap hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik yang akan diolah terdiri dari 4 bagian yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2017) Uji Normalitas Data merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

73 Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statisticparametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Dengan ketentuanebagai berikut:

1. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari ($<$) 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.
2. jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari ($>$) 0,05 maka distribusi data adalah normal.

3 Pendekatan atau rumus yang digunakan dalam mencari nilai uji normalitas data adalah *Kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari ($>$) 0,05 maka distribusi data adalah normal. Uji ini akan diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

2. Uji Multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas

99 3.6.4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sukardi (2018), koefisien korelasi adalah suatu penelitian yang menunjukkan adanya hubungan linear antara dua variabel. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Penelitian ini menggunakan korelasi persial yang melibatkan dua variabel, yang dimana satu variabel dianggap berpengaruh dan dikendalikan atau dibuat tetap sebagai variabel control. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. (Sugiyono, 2018).

Untuk mengintepresikan mengenai besarnya koefisien korelasi, maka dilakukan hubungan derajat sebagai berikut.:

- a. Nilai person correlation, 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi

- b. Nilai person correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
- c. Nilai person correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
- d. Nilai person correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
- e. Nilai person correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

3.6.5. Regresi Linear Sederhana

Menurut Supangat (Sahid Raharjo, 2019) Keterkaitan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) disebut dengan regresi linier sederhana. Dengan menggunakan program IBM SPSS versi 22, peneliti akan mengganti data untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Manajemen Perubahan (X) jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Namun jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak mampu memprediksi pengaruh variabel Manajemen Perubahan, yaitu variabel Manajemen Perubahan (X) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

3.6.6. Koefisien Determinan

Menurut Supangat (Sahid Raharjo, 2019), Yang dimaksud dengan “koefisien determinan adalah persentase (%) yang menyatakan besarnya kekuatan”. Persentase penggantian variabel input variabel diketahui dengan menggunakan koefisien determinan.

3.6.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu pengolahan data secara statistik yang mana pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu keputusan mengenai asumsi-asumsi atau dapat berupa uji kebenaran mengenai fenomena yang terjadi. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Ho diterima sedangkan Ha ditolak jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa faktor independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 maka Ho diabaikan dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen saling dipengaruhi satu sama lain.

3.7. Lokasi dan Jadwal penelitian

a. Lokasi

Lokasi penelitian yang digunakan dalam melakukan Pengaruh manajemen Perubahan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yaitu di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

b. Jadwal Penelitian

Untuk membuat penelitian ini, peneliti membuat time line sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian data yang telah dilaksanakan oleh peneliti selama satu bulan dari tanggal 10 Agustus - 5 September di kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli bagian Kesejahteraan Rakyat dengan jumlah 33 responden yang diwakili oleh pegawai dan honor. Dari uraian diatas, maka selanjutnya peneliti menguraikan hasil dengan pembahasan mengenai gambaran umum tempat penelitian dan karakteristik responden.

4.1.1. Gambaran Umum

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Gunungsitoli di Provinsi Sumatera Utara dan Peraturan Daerah Kota Gunungsitoli Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Gunungsitoli menjadi landasan sejarah berdirinya Kota Gunungsitoli. pembentukan Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

Di bawah arahan Sekretaris Daerah yang disebut juga Sekda, Sekretariat Daerah yang disebut juga Sekda merupakan komponen pendukung kepemimpinan pemerintah daerah. Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 2 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja menjadi landasan terbentuknya Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

Sesuai dengan tugas pokoknya, Walikota Gunungsitoli memberikan tugas kepada Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gunungsitoli dengan tujuan mendukung perumusan kebijakan dan memfasilitasi koordinasi dinas daerah, lembaga teknis daerah, kabupaten dan desa. Gubernur mengangkat dan memberhentikan Sekretariat Daerah kabupaten/kota berdasarkan usulan Bupati atau Walikota.

Sekretariat Kabupaten/Kota mempunyai paling banyak 3 (tiga) orang asisten yang masing-masing dapat mempunyai paling banyak 4 (empat) bagian. Komponen

Sekretariat Daerah membantu komponen organisasi lainnya dalam menjalankan tugasnya.

Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari 3 asisten dan 9 bagian, dengan uraian sebagai berikut

1. Asisten Pemerintah Dan Kesejahteraan Social
 - a. Bagian Pemerintahan, Otonomi Daerah Dan Trantibun Linmas
 - b. Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Pemberdayaan Masyarakat
 - c. Bagian Hukum
2. Asisten Perekonomian Dan Pembangunan
 - a. Bagian Perekonomian Dan Sumber Daya Alam
 - b. Bagian Administrasi Pembangunan Dan Infrastruktur
 - c. Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa
3. Asisten Administrsi Umum
 - a. Bagian Umum Dan Tata Usaha Pimpinan
 - b. Bagian Organisasi
 - c. Bagian Humas Dan Protokol

4.1.2. Visi Dan Misi

A. Visi

Mewujudkan Birokrasi Pemerintah Daerah Yang Profesional, Responsif Dan Berorientasi Pelayanan Publik

B. Misi

1. Mewujudkan (keunggulan) tata kelola pemerintahan daerah yang baik;
2. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan manusia yang berdaya saing, perekonomian yang kokoh, infrastruktur berkelanjutan, serta kokohnya interaksi sosial, budaya dan kemasyarakatan.
3. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik pada perangkat daerah.

4.1.3. Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli

Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gunungsitoli.

1. Tugas

membantu Walikota Gunungsitoli dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota Gunungsitoli sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Fungsi

- 1) Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
- 2) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah;
- 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
- 4) Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah;
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4. Karakteristik Responden

Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli merupakan salah satu perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yang sangat strategis dalam mendukung dan mewujudkan pelaksanaan otonomi daerah.

Penelitian ini terlaksana dengan baik atas berkat dukungan tempat dan Pegawai dan Honor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli yang hadir dilokasi penelitian sebagai responden yang memberikan data dan informasi Pengaruh Manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

Berdasarkan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pernyataan kepada responden sebanyak 33 orang yang diwakili Pegawai

dan Honor dengan setiap pernyataan yang sama kepada seluruh responden. Dari penilaian seluruh responden atas pernyataan yang di ajukan oleh peneliti, maka terdapat penilaian yang sama dari responden atas pernyataan yang sama dan ada juga penilaian yang berbeda sesuai situasi dan kondisi yang di alami oleh masing-masing responden. Sehingga peneliti menganalisa dan mengumpulkan seluruh penilaian dari pernyataan yang dijadikan sebagai data yang akan di uraikan dengan hasil dan pembahasan pada bab ini.

Responden terdiri dari pegawai sebanyak 25 (dua puluh lima) orang dan honor sebanyak 8 (delapan) orang. Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin, dan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Daftar Pegawai

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan	Jabatan
1	Firman Zebua	Laki-Laki	54	12	S1	Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat
2	Yustini Zebua	Perempuan	57	9	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Kesejahteraan Rakyat
3	Aliran Telaumbanua	Laki-Laki	55	7	S2	Analisis Kesejahteraan Rakyat pada Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat

						Daerah
4	Fatizanolo Zendrato	Laki-Laki	57	7	S1	Analisis Program Kerjasama Lembaga Masyarakat 33 Pada Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah 33
5	Fitriani Waruwu	Perempuan	55	7	S2	Analisis Kesejahteraan Rakyat pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
6	Basirini Gaurifa	Laki-Laki	41	7	S2	Analisis Kelembagaan Masyarakat pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
7	Delius Hura, S.Th	Laki-Laki	49	7	S1	Analisis Pembinaan 64 Umat pada Sub Bagian Bina Mental Spiritual Bagian

						Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
8	Yenni Kristiana Zebua	Perempuan	41	7	S1	Analisis Lembaga Keagamaan pada Sub Bagian Bina Mental Spiritual Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
9	Rismala Lubis	Perempuan	38	7	S1	Analisis Pemberdayaan Masyarakat dan Pengembangan pada Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
10	Arianto Hulu,	Laki-Laki	49	7	S1	Analisis Pemberdayaan Masyarakat Dalam Penanganan Masalah Sosial
11	Binsar Putra Milenium	Laki-Laki	24	7	S1	Analisis Lembaga

	Sitorus					Keagamaan pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
12	Ilham Niadin Zebua	Laki-Laki	42	12	S2	Kepala Bagian Perekonomian dan SDA 56
13	Yuliadi Hulu	Perempuan	49	10	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian dan SDA 56
14	Heryanto Harefa	Laki-Laki	45	10	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian dan SDA 56
15	Megawati Laia	Perempuan	40	10	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian dan SDA
16	Hilman Polem	Laki-Laki	49	12	S1	Kepala Bagian Administrasi Pembangunan 97
17	Sepriani Telaumbanua	Perempuan	49	6	D3	Pengelola Pelaporan dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan APBD pada

						Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah
18	Fetri Yana Halawa	Perempuan	42	10	S1	36 Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
19	Nelly Astika Harefa	Perempuan	52	7	S1	Analisis Sistem Informasi Pada 90 bbagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah
20	Maranataria Halawa	Perempuan	37	7	S1	36 Analisis Tata Usaha pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat

						Daerah
21	Natalia Magdalena Gea,	Perempuan	43	7	D3	36 Penyusun Laporan Keuangan pada Sub Bagian Keuangan Bagian Umum Sekretariat Daerah
22	Poppy Elvin R.Tel	Perempuan	29	7	S1	Penyusunan Kebutuhan Barang Sentaris Pada Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan Bagian Umum Sekretariat Daerah
23	Belala Batee	Laki-Laki	48	5	S1	Pengadministrasi Umum Pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah
24	Sri Muliani Zega	Perempuan	43	6	S1	51 Sekretaris pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian

						Bagian Umum Sekretariat Daerah
25	Yafet Krismatius Bu'ulolo	Laki-Laki	40	14	S2	Asisten Administrasi Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli
26	Fitriani Telaumbanua	Perempuan	29	3	S1	Tenaga Administrasi
27	Jessy Elviani Hulu	Perempuan	24	2	S1	Tenaga Administrasi
28	Ifolala Aleksander angandrowa Zebua	Laki-Laki	23	3	S1	Tenaga Administrasi
29	Lestari Fosteryani Lase	Perempuan	24	2	SMK	Tenaga Administrasi
30	Suarni Mei Penti Gea	Perempuan	24	1	S1	Tenaga Administrasi
31	Darman Lase	Laki-Laki	23	1	SMK	Tenaga Administrasi
32	Dedi Asmara Ziliwu	Laki-laki	24	3	S1	Tenaga Administrasi
33	Yanidar Gea	Perempuan	23	2	S1	Tenaga Administrasi

Table 4.2. Jumlah Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	33
Kuesioner kembali	33
Kuesioner Layak Diolah	33

Sumber: Data Primer, 2024

4.1.5. Analisis data Responden

Dalam penelitian ini bahwa yang menjadi responden adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa penyebaran kuesioner kepada 33 responden yang dimana penyebarannya layak untuk diolah. Dengan identifikasi sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	15	45,45%
2.	Perempuan	18	54,55%
Total		33	100%

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 33 responden jumlah laki-laki yaitu 15 orang (45,45%) dan jumlah Perempuan yaitu 18 orang (54,55%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	23-29	10	30,30%
2.	37-38	2	6,06%
3.	40-49	14	42,42%
4.	52-57	7	21,21%
Total		33	100%

18

c. **Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja**

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-10 tahun	29	87,88%
2.	12-14	4	12,12%
Total		33	100%

18

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	S1	24	72,73%
2.	S2	5	15,15%
3.	D3	2	6,06%
4.	SMK	2	6,06%

Total	33	100%
-------	----	------

e. ²⁴ Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang jabatan responden yang ⁵² dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8. Responden berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
1.	Kepala Bagian	3	9.09%
2.	Analisis kebijakan ahli muda	4	12.12%
3.	Analisis kesejahteraan rakyat	2	6.06%
4.	Penyusun	2	6.06%
5.	Analisis Lainnya	9	27.28%
6.	Pengelola	2	6.06%
7.	Pengadministrasi	2	6.06%
8.	Tenaga Administrasi	8	24.24%
9.	Asisten administrasi	1	3.03%
Total		33	100.00%

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 33 responden yang menduduki jabatan Kepala Bagian 3 orang (9.09%), Analisis kebijakan ahli muda 4 orang (12.12%), Analisis kesejahteraan rakyat 2 orang (6.06%), Penyusun 2 orang (6.06%), Analisis Lainnya 9 Orang (27.28%), Pengelola 2 orang (6.06%), Pengadministrasi 2 orang (6.06%), Tenaga Administrasi 8 orang (24.24%), Asisten administrasi 1 orang (3.03%).

4.2. Metode Pengolahan Angket

Metode yang peneliti gunakan yaitu metode kuantitatif, ² dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau

sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019:206). Untuk pengelolaan data penelitian ini maka peneliti menggunakan software SPSS version 22.

4.3. Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada responden dan verifikasi data merupakan strategi memperoleh angket yang diedarkan oleh penulis kepada subjek yang telah diisi sesuai petunjuk. Proses ini memastikan data yang dimasukkan sama dengan data dari sumber yang asli.

4.3.1 Pengolahan Angket

Arikunton (2018: 284) mencatat kelemahan dalam penggunaan lima alternatif jawaban, karena cenderung menyebabkan responden memilih alternatif tengah yang dianggap aman dan mudah tanpa banyak pertimbangan. Oleh karena itu, lebih disarankan untuk menggunakan empat opsi pilihan. Angket telah disebarakan kepada responden, dengan empat opsi alternatif jawaban, masing-masing dengan bobot tertentu seperti yang dijelaskan dibawah ini:

1. Sangat Setuju (SS)	diberi skor	4
2. Setuju (S)	diberi skor	3
3. Tidak Setuju (TS)	diberi skor	2
4. Sangat Tidak Setuju (STS)	ddiberi skor	1

1. Pengolaan Angket Manajemen Perubahan (X)

Berikut adalah skor masing-masing jawaban responden yang dituangkan dalam tabel:

4
Tabel 4.9

Tabulasi Data responden Variabel X

NO RESPONDEN	Variabel X (Manajemen Perubahan)																				Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
R1	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	54
R2	3	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	3	2	2	2	53
R3	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	3	4	4	4	60
R4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	65
R5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	43
R6	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	3	1	3	4	3	4	4	4	59
R7	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	63
R8	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	66
R9	4	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	65
R10	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	65
R11	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	64
R12	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	3	4	4	4	60
R13	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	65
R14	4	1	4	3	1	1	3	4	1	4	1	4	3	1	3	3	3	4	4	4	56
R15	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	68
R16	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	72
R17	4	1	3	2	1	1	2	3	1	3	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	36
R18	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	61
R19	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	60
R20	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	68
R21	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	65

R22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	7	
R23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	1	1	1	5
R24	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	5	
R25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	6	
R26	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	5	
R27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	6	
R28	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	1	3	1	2	2	4	
R29	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	3	2	1	3	4	3	4	4	5	
R30	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	4	4	4	
R31	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	5	
R32	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	
R33	2	1	3	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	

2. Pengolahan Angket Kinerja pegawai

Hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden memiliki empat poin opsi jawaban yang berbeda-beda, hasil dari penyebaran angket dari variabel Y sebanyak 20 soal pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Tabulasi Data responden Variabel Y

NO RESPONDEN	Variabel Y (Kinerja Pegawai)																				Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
R1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	6
R2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	7
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	7

R4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	1	4	4	1	4	4	6
R5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4
8 R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	7	
8 R7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	7	
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	7	
21 R9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	9	
R10	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	7	
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	7	
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	9	
R13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	7	
R14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	
11 R15	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	7	
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	7	
R17	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	2	4	2	1	1	2	2	4	
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	7	
11 R19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	7	
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	7	
R22	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	8	
R23	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	1	3	4	7	
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
R25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	7	
R26	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	0	
R27	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	6	
R28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	2	3	3	4	

																					0	
R29	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	6 6
R30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	5 7
R31	3	1	1	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	5 5
R32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5 6
R33	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	2	4 2

4.3.2. Uji Instrumen Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas X

Uji Validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4.11

Uji Validitas X (Manajemen Perubahan)

Correlations

	X0 1	X0 2	X0 3	X0 4	X0 5	X0 6	X0 7	X0 8	X0 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	
X 0 1 Correl ation Sig. (2- tailed) N	1	.1 52	.3 35	.1 50	.1 52	.1 52	.1 50	.3 35	.1 52	.3 35	.1 52	.4 47	.7 08	.1 52	.1 11	.1 50	.1 11	.1 06	.1 06	.1 06	.1 06	.4 42
X 0 2 Correl ation	.1 52	1	-.0 96	-.0 59	1.0 00	1.0 00	-.0 59	-.0 96	1.0 00	-.0 96	1.0 00	.1 80	.1 22	1.0 00	.2 32	-.0 59	.2 32	-.0 51	-.0 51	-.0 51	-.0 51	.5 93

X Pears 0 on 7 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	- 59	.5 **	1. 0**	- 59	- 59	1 1	.5 **	- 59	.5 **	- 59	.3 .	.2 40	- 59	.2 96	1. 00	.2 96	.1 86	.1 86	.1 86	.1 86	.4 95
X Pears 0 on 8 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.3 35	- 96	1. 0**	.5 **	- 96	- 96	.5 **	1 96	- 00	1. 00	- 96	.2 59	.3 25	- 96	.4 60	.5 52	.4 60	.3 51	.3 51	.3 51	.3 51	.5 83
X Pears 0 on 9 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 52	1. 00	- 96	- 59	1. 00	1. 00	- 59	- 96	- 00	1. 00	- 96	1. 80	.1 22	1. 00	.2 32	- 59	.2 32	- 51	- 51	- 51	- 51	.5 93
X Pears 1 on 0 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.3 35	- 96	1. 0**	.5 **	- 96	- 96	.5 **	1 0**	- 96	- 96	1. 96	.2 59	.3 25	- 96	.4 60	.5 52	.4 60	.3 51	.3 51	.3 51	.3 51	.5 83
X Pears 1 on 1 Correl ation	.1 52	1. 00	- 96	- 59	1. 00	1. 00	- 59	- 96	1. 00	- 96	1. 80	.1 22	1. 00	.2 32	- 59	.2 32	- 51	- 51	- 51	- 51	.5 93	

X Pears 1 on 6 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	- 59	.5 00	1. 00	- 59	- 59	1. 00	.5 52	- 00	.5 52	- 59	.3 81	.2 40	- 59	.2 96	1 96	.2 86	.1 86	.1 86	.1 86	.4 95
X Pears 1 on 7 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 11	.2 32	.4 60	.2 96	.2 32	.2 32	.2 96	.4 60	.2 32	.4 60	.2 32	.1 28	.1 19	.2 32	1. 00	.2 96	1 20	.5 20	.5 20	.5 20	.6 98
X Pears 1 on 8 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 06	- 51	.3 51	.1 86	- 51	- 51	.1 86	.3 51	- 51	.3 51	- 51	.1 76	.0 46	- 51	.5 20	.1 86	.5 20	1 00	1. 00	1. 00	.5 34
X Pears 1 on 9 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 06	- 51	.3 51	.1 86	- 51	- 51	.1 86	.3 51	- 51	.3 51	- 51	.1 76	.0 46	- 51	.5 20	.1 86	.5 20	1 00	1. 00	1. 00	.5 34
X Pears 2 on 0 Correl ation	.1 06	- 51	.3 51	.1 86	- 51	- 51	.1 86	.3 51	- 51	.3 51	- 51	.1 76	.0 46	- 51	.5 20	.1 86	.5 20	1 00	1. 00	1. 00	.5 34

Sig. (2-tailed)	.557	.778	.045	.301	.778	.778	.301	.045	.778	.045	.778	.301	.801	.778	.002	.301	.002	.000	.000	.001	
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
X2 Pearson Correlation	.442	.593	.583	.495	.593	.495	.583	.593	.583	.593	.495	.583	.593	.421	.593	.698	.495	.698	.534	.534	.534
Sig. (2-tailed)	.100	.000	.000	.003	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.004	.015	.000	.000	.003	.000	.001	.001	.001	.001
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau pernyataan variabel Manajemen Perubahan dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel maka item soal angket tersebut dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item angket tersebut tidak valid. Sesuai dengan item penelitian ini nilai r tabel dalam product moment untuk 33 pada signifikansi 5% adalah 0,344.

Berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau pernyataan variabel Manajemen Perubahan dikatakan valid.

Tabel 4.13
Uji Validitas X (Manajemen Perubahan)

No. item	Person Correlation (rhitung)	Rtabel Df=(N-2)	Keterangan
19 X1	0,442	0,344	Valid
X2	0,593	0,344	Valid

X3	0,583	0,344	Valid
X4	0,495	0,344	Valid
X5	0,593	0,344	Valid
X6	0,593	0,344	Valid
X7	0,495	0,344	Valid
X8	0,583	0,344	Valid
X9	0,593	0,344	Valid
X10	0,583	0,344	Valid
X11	0,593	0,344	Valid
X12	0,493	0,344	Valid
X13	0,421	0,344	Valid
X14	0,593	0,344	Valid
X15	0,698	0,344	Valid
X16	0,495	0,344	Valid
X17	0,698	0,344	Valid
X18	0,534	0,344	Valid
X19	0,534	0,344	Valid
X20	0,534	0,344	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Tabel 4.12

Uji validitas Y (Kinerja Pegawai)

Correlations

	Y0 1	Y0 2	Y0 3	Y0 4	Y0 5	Y0 6	Y0 7	Y0 8	Y0 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	
Y Pears on 1 Correl ation Sig. (2- tailed)	1	.35	.35	.15	.35	.15	.35	.15	.47	.10	.50	.47	.70	.47	.11	.10	.47	.15	.10	.50	.17	.58

	17 N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Y Pears 0 on 2 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.3 35	1 00	.5 52	1 00	.5 52	1 00	.5 52	.2 59	.3 35	.3 92	.2 59	.3 25	.2 59	.4 60	.3 51	.2 59	.5 52	.3 51	.5 52	.7 52			
Y Pears 0 on 3 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.3 35	1 00	.5 52	1 00	.5 52	1 00	.5 52	.2 59	.3 35	.3 92	.2 59	.3 25	.2 59	.4 60	.3 51	.2 59	.5 52	.3 51	.5 52	.7 52			
Y Pears 0 on 4 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	.5 52	.5 52	1 52	.5 00	1 52	.5 00	1 81	.3 50	.4 08	.3 81	.2 40	.3 81	.2 96	.1 86	.3 81	1 00	.1 86	1 00	.7 30			
Y Pears 0 on 5 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.3 35	1 00	1 00	.5 52	1 52	1 00	.5 52	.2 59	.3 35	.3 92	.2 59	.3 25	.2 59	.4 60	.3 51	.2 59	.5 52	.3 51	.5 52	.7 52			

Y Pears 0 on 6 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	.5 52	.5 52	1. 00	.5 52	1 1	.5 52	1. 00	.3 81	.1 50	.4 08	.3 81	.2 40	.3 81	.2 96	.1 86	.3 81	1. 00	.1 86	1. 00	.7 30
Y Pears 0 on 7 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.3 35	1. 00	1. 00	.5 52	1. 00	.5 52	1 1	.5 52	.2 59	.3 35	.3 92	.2 59	.3 25	.2 59	.4 60	.3 51	.2 59	.5 52	.3 51	.5 52	.7 52
Y Pears 0 on 8 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	.5 52	.5 52	1. 00	.5 52	1. 00	.5 52	1 1	.3 81	.1 50	.4 08	.3 81	.2 40	.3 81	.2 96	.1 86	.3 81	1. 00	.1 86	1. 00	.7 30
Y Pears 0 on 9 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.4 47	.2 59	.2 59	.3 81	.2 59	.3 81	.2 59	.3 81	1 1	.4 47	.5 31	1. 00	.3 87	1. 00	.1 28	.1 76	1. 00	.3 81	.1 76	.3 81	.7 31
Y Pears 0 on 0 Correl ation	1. 00	.3 35	.3 35	.1 50	.3 35	.1 50	.3 35	.1 50	.4 47	1 1	.5 67	.4 47	.7 08	.4 47	.1 11	.1 06	.4 47	.1 50	.1 06	.1 50	.5 78

Y Pears 1 on 5 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 11	.4 60	.4 60	.2 96	.4 60	.2 96	.4 60	.2 96	.1 28	.1 11	.1 60	.1 28	.1 19	.1 28	1	.5 20	.1 28	.2 96	.5 20	.2 96	.4 89
Y Pears 6 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 06	.3 51	.3 51	.1 86	.3 51	.1 86	.3 51	.1 86	.1 76	.1 06	- 0	.1 76	.0 46	.1 76	.5 20	1	.1 76	.1 86	1. 00	.1 86	.4 61
Y Pears 7 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.4 47	.2 59	.2 59	.3 81	.2 59	.3 81	.2 59	.3 81	1. 00	.4 47	.5 31	1. 00	.3 87	1. 00	.1 28	.1 76	1	.3 81	.1 76	.3 81	.7 31
Y Pears 8 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	.5 52	.5 52	1. 00	.5 52	1. 00	.5 52	1. 00	.3 81	.1 50	.4 08	.3 81	.2 40	.3 81	.2 96	.1 86	.3 81	1	.1 86	1. 00	.7 30
Y Pears 9 Correl ation	.1 06	.3 51	.3 51	.1 86	.3 51	.1 86	.3 51	.1 86	.1 76	.1 06	- 64	.1 76	.0 46	.1 76	.5 20	1. 00	.1 76	.1 86	1	.1 86	.4 61

Sig. (2- tailed)	.5 57	.0 45	.0 45	.3 01	.0 45	.3 01	.0 45	.3 01	.3 28	.5 57	.7 25	.3 28	.8 01	.3 28	.0 02	.0 00	.3 28	.3 01		.3 01	.0 07
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y Pears 2 on 0 Correl ation Sig. (2- tailed)	.1 50	.5 52	.5 52	1. 00	.5 52	1. 00	.5 52	1. 00	.3 81	.1 50	.4 08	.3 81	.2 40	.3 81	.2 96	.1 86	.3 81	1. 00	.1 86		.7 30
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y Pears 2 on 1 Correl ation Sig. (2- tailed)	.5 78	.7 52	.7 52	.7 30	.7 52	.7 30	.7 52	.7 30	.7 31	.5 78	.6 17	.7 31	.5 37	.7 31	.4 89	.4 61	.7 31	.7 30	.4 61	.7 30	1
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau pernyataan variabel Kinerja Pegawai dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel maka item soal angket tersebut dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item angket tersebut tidak valid. Sesuai dengan item penelitian ini nilai r tabel dalam produc moment untuk 33 pada signifikansi 5% adalah 0,344.

Berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau pernyataan variabel Kinerja Pegawai dikatakan valid.

Tabel 4.13

Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)

No. item	Person Correlation (rhitung)	Rtabel Df=(N-2)	Keterangan
Y1	0,578	0,344	Valid
Y2	0,752	0,344	Valid
Y3	0,752	0,344	Valid
Y4	0,730	0,344	Valid
Y5	0,752	0,344	Valid
Y6	0,730	0,344	Valid
Y7	0,752	0,344	Valid
Y8	0,730	0,344	Valid
Y9	0,731	0,344	Valid
Y10	0,578	0,344	Valid
Y11	0,617	0,344	Valid
Y12	0,731	0,344	Valid
Y13	0,537	0,344	Valid
Y14	0,731	0,344	Valid
Y15	0,489	0,344	Valid
Y16	0,461	0,344	Valid
Y17	0,731	0,344	Valid
Y18	0,730	0,344	Valid
Y19	0,461	0,344	Valid
Y20	0,730	0,344	Valid

9
Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan dan konsistensi atas jawaban yang diberikan oleh responden saat pertanyaan diajukan

berulang kali. Hal ini diukur dengan menggunakan analisis reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*-nya diatas 0,60

Tabel 4.13
Hasil Uji Realibilitas X (Manajemen Perubahan)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	20

Tabel 4.14
Hasil Dari item-total statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	55.4848	75.258	.371	.881
X02	57.0606	72.559	.529	.876
X03	55.3939	73.809	.527	.876
X04	55.4848	75.570	.440	.879
X05	57.0606	72.559	.529	.876
X06	57.0606	72.559	.529	.876
X07	55.4848	75.570	.440	.879
X08	55.3939	73.809	.527	.876
X09	57.0606	72.559	.529	.876
X10	55.3939	73.809	.527	.876
X11	57.0606	72.559	.529	.876
X12	55.8182	73.403	.410	.880
X13	55.6970	75.218	.343	.882
X14	57.0606	72.559	.529	.876
X15	56.0909	69.710	.637	.872
X16	55.4848	75.570	.440	.879
X17	56.0909	69.710	.637	.872
X18	55.6061	72.871	.456	.879
X19	55.6061	72.871	.456	.879
X20	55.6061	72.871	.456	.879

34

Menurut Joko Widiyanto, (2013) dalam bukunya, menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

28

Nilai dari *cronbach's Alpha* diatas adalah sebesar 0,883 > 0,60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk seluruh 20 item soal dengan responden 33. Dengan demikian maka dapat disimpulkan butir-butir soal untuk variabel (X) "Manajemen Perubahan" adalah dikatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 4.15

Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)

20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Tabel 4.16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	64.7273	93.705	.524	.926
Y02	64.6364	91.739	.719	.922
Y03	64.6364	91.739	.719	.922
Y04	64.7273	93.205	.699	.923
Y05	64.6364	91.739	.719	.922
Y06	64.7273	93.205	.699	.923
Y07	64.6364	91.739	.719	.922
Y08	64.7273	93.205	.699	.923
Y09	65.0606	89.246	.684	.923
Y10	64.7273	93.705	.524	.926
Y11	64.7576	93.564	.571	.925
Y12	65.0606	89.246	.684	.923

Y13	64.9394	93.809	.477	.927
Y14	65.0606	89.246	.684	.923
Y15	65.3333	93.479	.413	.929
Y16	64.8485	94.383	.386	.930
Y17	65.0606	89.246	.684	.923
Y18	64.7273	93.205	.699	.923
Y19	64.8485	94.383	.386	.930
Y20	64.7273	93.205	.699	.923

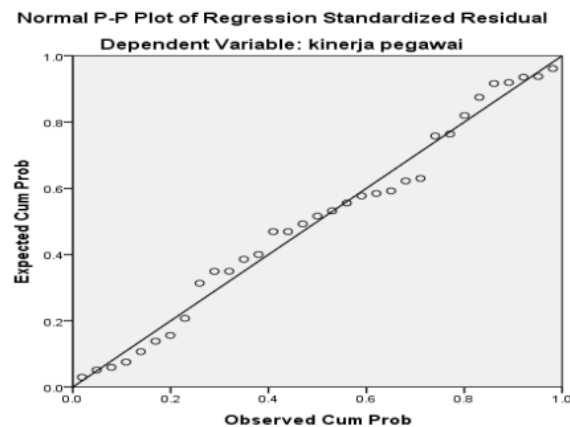
Nilai dari *cronbach's Alpha* diatas adalah $0,928 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk seluruh 20 item soal dengan responden 33 Pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan butir-butir soal untuk variabel (Y) “Kinerja pegawai” adalah dikatan reliabel atau konsisten.

4.3.3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Dapat diketahui bahwa uji t mengasumsikan residual mengikuti distribusi norma, jika asumsi tersebut terlewatkan maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumpah sampel yang ada. Uji normalitas dapat dideteksi dengan dua cara analisis yaitu:

41
Gambar 4.1



Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar p.p plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp.sig (2_tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0,05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.17
Tabel uji normalitas one sampel Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N	78	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.32987255
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.075
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data IBM SPSS (Data diolah) versi 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan Kolmogorov Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat

disimpulkan data berdistribusi secara normal, dimana signifikan lebih besar dari 0,005 ($P=0,200 > 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

37 Tabel 4.18
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.577	7.551		2.195	.036		
	manajemen perubahan	.876	.127	.779	6.919	.000	1.000	1.000

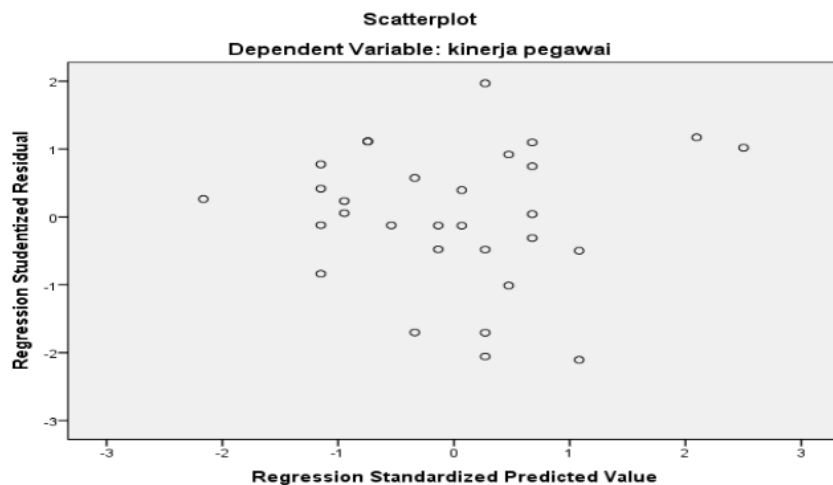
26
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

39
Dari tabel diatas dilihat dari nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Untuk variabel manajemen perubahan memiliki nilai tolerance sebesar 1.000 dan VIF sebesar 1.000. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas (manajemen perubahan) tidak terkena masalah multikolinearitas dikarenakan nilai tolerance dan VIF memiliki nilai yang sama tidak lebih dan tidak kurang dari 1.000.

7
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



53
Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y.

15 4.2.5. Uji koefisien Korelasi

Pendapat Sugiyono (2017:224) koefisien korelasi merupakan angka hubungan berapa kuatnya antara dua variabel atau lebih. Analisis koefisien korelasi ini digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen

Berdasarkan dari hasil penelitian ini juga ditemukan hubungan (korelasi) antara manajemen perubahan terhadap Kinerja pegawai menunjukkan bahwa hubungan atau derajat adalah kuat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			manajemen perubahan	kinerja pegawai
Manajemen Perubahan	4	Pearson Correlation	1	.779**
		Sig. (2-tailed)		.000
	N		33	33
Kinerja Pegawai	4	Pearson Correlation	.779**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	
	N		33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada tabel diatas maka dapat diperoleh nilai korelasinya adalah 0,779%. Dimana hubungan antara manajemen perubahan dan kinerja pegawai dikatakan Kuat, karena nilai korelasinya berada diderajat hubungan 0,61 s/d 0,80. Maka dapat dikatakan besar pengaruh nilai korelasi adalah 77,9 % sehingga hubungannya berada di korelasi Kuat

- a. Nilai person correlation 0,00s/d 0,20 = Tidak ada korelasi
- b. Nilai person correlation 0,21s/d 0,40 = Korelasi lemah
- c. Nilai person correlation 0,41s/d 0,60 = Korelasi sedang
- d. Nilai person correlation 0,61s/d 0,80 = Korelasi Kuat
- e. Nilai person correlation 0,80s/d 0,1,00 = Korelasi sempurna

4.3.4. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:260) regresi linear sederhana merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur ada atau tidak adanya korelasi antara variabel.

5
Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.594	6.431

a. Predictors: (Constant), manajemen perubahan

Dari output diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,607 Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 60,7 %.

20
Tabel 4.21

Coefficients^a

92 Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.577	7.551		2.195	.036
	manajemen perubahan	.876	.127	.779	6.919	.000

26
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari hasil output tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif kinerja pegawai, dimana nilai dari konstan adalah 16.577 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 16.577 + 0,876 X$.

4.3.5. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi adalah menjelaskan berapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independent atau mengukur seberapa baik model statistic memprediksi suatu hasil.

61 **Tabel 4.22**
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.594	6.431

a. Predictors: (Constant), manajemen perubahan

14 Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka dapat diperoleh nilai **100** Adjusted R-Square sebesar 0,594 (59,4%). Artinya bahwa kemampuan variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 59,4% sedangkan 40,6% **6** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3.6. Uji T

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel **77** terikat.

Tabel 4.23

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.577	7.551		2.195	.036

manajemen perubahan	.876	.127	.779	6.919	.000
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dasar pengambila keputusan uji t jika nilai sig uji t > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, dan jika nilai sig uji t < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dari tabel diatas diketahui nilai uji t adalah 6.919 > t tabel 1,692 dan nilai signifikansi variabelnya 0,000 > 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja Pegawai.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Manajemen Perubahan dan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

Manajemen Perubahan adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian perubahan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan utama dari manajemen perubahan adalah memastikan bahwa perubahan tersebut diterima, diimplementasikan, dan dikelola dengan cara yang efektif, sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi dan meminimalkan gangguan yang mungkin timbul. Manajemen perubahan adalah kerangka kerja yang memungkinkan untuk mengelola perubahan dari sisi manusia. Mengelola perubahan sering kali hanya terdiri dari rencana komunikasi, di mana pemimpin eksekutif atau manajer perusahaan menyampaikan kepada karyawan bahwa akan ada perubahan (biasanya dalam waktu singkat). Namun manajemen perubahan lebih dari sekedar mengkomunikasikan apa yang berubah, seperti implementasi sistem atau akuisisi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan Berpengaruh kepada pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis data yang di peroleh melalui uji t yang telah dilakukan oleh peneliti dengan membandingkan t hitung dan t tabel dimana nilai sig 0,000 > 0,05 dan t hitung 6.919 > t tabel 1,692. Pernyataan ini di perkuat oleh Wibowo,

(2020) yang menyatakan bahwa “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.

4.3.2. Seberapa besar pengaruh Manajemen Perubahan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat daerah Kota Gunungsitoli

Hasil pengujian pada penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan keuangan berpengaruh positif terhadap tingkat literasi keuangan. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh dari hasil uji normalitas dengan hasil nilai signifikan kolmogrov smirnov sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil uji multikolinearitas dengan hasil tolerance 1.000 dengan nilai pengambilan keputusan jika nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,10$ maka tidak terkena masalah multikolinearitas. maka dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisida karena tidak ada pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y.

4.3.3. Besarnya pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

Pada penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai di Kantor Sekretariat Kota Gunungsitoli, peneliti membutuhkan responden sebanyak 33 Pegawai, yang berpartisipasi memberikan informasi melalui pengumpulan data dengan pengisian angket atau kuesioner yang telah diedarkan. Data yang diperoleh dari responden melalui angket telah kembali kepada peneliti dan yang selanjutnya peneliti melakukan verifikasi data dan pengolahan data dengan tujuan untuk mengetahui keabsahan setiap data angket dari responden agar uji validitas terbukti dan dinyatakan valid dan reliabel. Pernyataan kuesioner yang diisi oleh responden adalah sebanyak 40 pernyataan yang terbagi atas 20 variabel Manajemen Perubahan (X) dan 10 pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh melalui bantuan program SPSS versi 22 yang menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinan Manajemen perubahan memberikan pengaruh sebesar 0,594 atau 59,4% terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Kota Gunungstoli sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independent (Manajemen Perubahan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 59,4%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Manajemen perubahan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan (X) terhadap Kinerja Pegawai dikantor Sekretariat daerah Kota Gunungsitoli, sebagai mana hasil uji t nilai sebesar $6.919 > 1,692$. Nilai korelasi ini mengindikasikan bahwa Manajemen Perubahan berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli atau dapat dikatakan valid.
2. Besar pengaruh Manajemen perubahan terhadap Kinerja pegawai, hasil dari uji determinasi sebesar 59,4%. lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk peneliti selanjutnya terkait dengan Resistensi Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independent lainnya, untuk mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai dan mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen perubahan terhadap Kinerja Pegawai

2. Bagi responden

Responden hendaknya dapat mengetahui bagaimana cara untuk melakukan manajemen perubahan yang efektif, agar capai tujuan yang diinginkan.

3. Bagi Tempat Penelitian Pemimpin memiliki peran penting dalam hal pengimplementasian manajemen perubahan terkait dalam perubahan dan pengembangan kinerja pegawai yang lebih baik, pemimpin lebih melakukan pendekatan kepada pegawai agar bisa dapat menerima perubahan-perubahan yang ada dengan baik sehingga dapat terlaksana kegiatan sesuai dengan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Adela Putri et al., 2022)Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298
- Arikonto, Suharsimi.(2020). *Prosedur peneleitian: suatu oendekatan praktik*, Jakarta, Indonesia: Rineka cipta.
- Ali, H. (2015). *Metode penelitian Pendidikan*. Jakarta : Ciputra Media.
- A. Muri Yusuf. (2019), *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
<https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Benu, F.L.,& Benu, A.S. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif: Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, Aministrasi, Pertanian, dan Lainnya (1s Edition ed)*. Jakarta: kencana, Prenada media Group.
- Harefa, P., & Telaumbanua, A. (2023). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja*

pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas iv gunungsitoli.
6(1), 1001–1009.

Hardani, & Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Cet. I)*. Yogyakarta: Penerbit. CV. Pustaka Ilmu Group.

Helmi, H., & Aslami, N. (2023). Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 112.
<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JREA/article/view/421%0Ahttps://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JREA/article/download/421/410>.

Robbins. (2019). *Manajemen Sumber daya manusia*, PT. Sinar Abadi, jakarta.

Siagian (2014:59). (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.

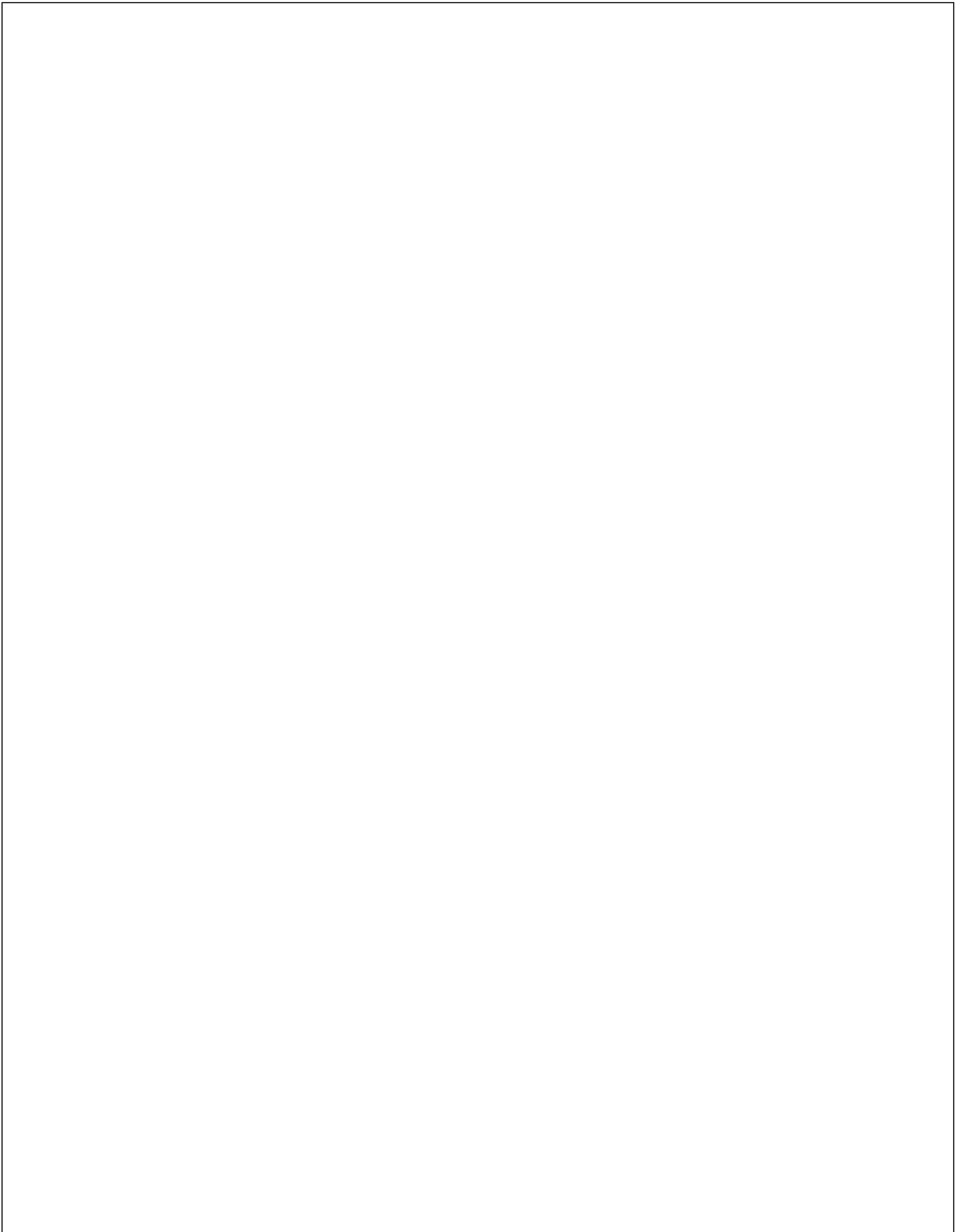
Shaf Gufron, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja di PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 117–127. <https://doi.org/>

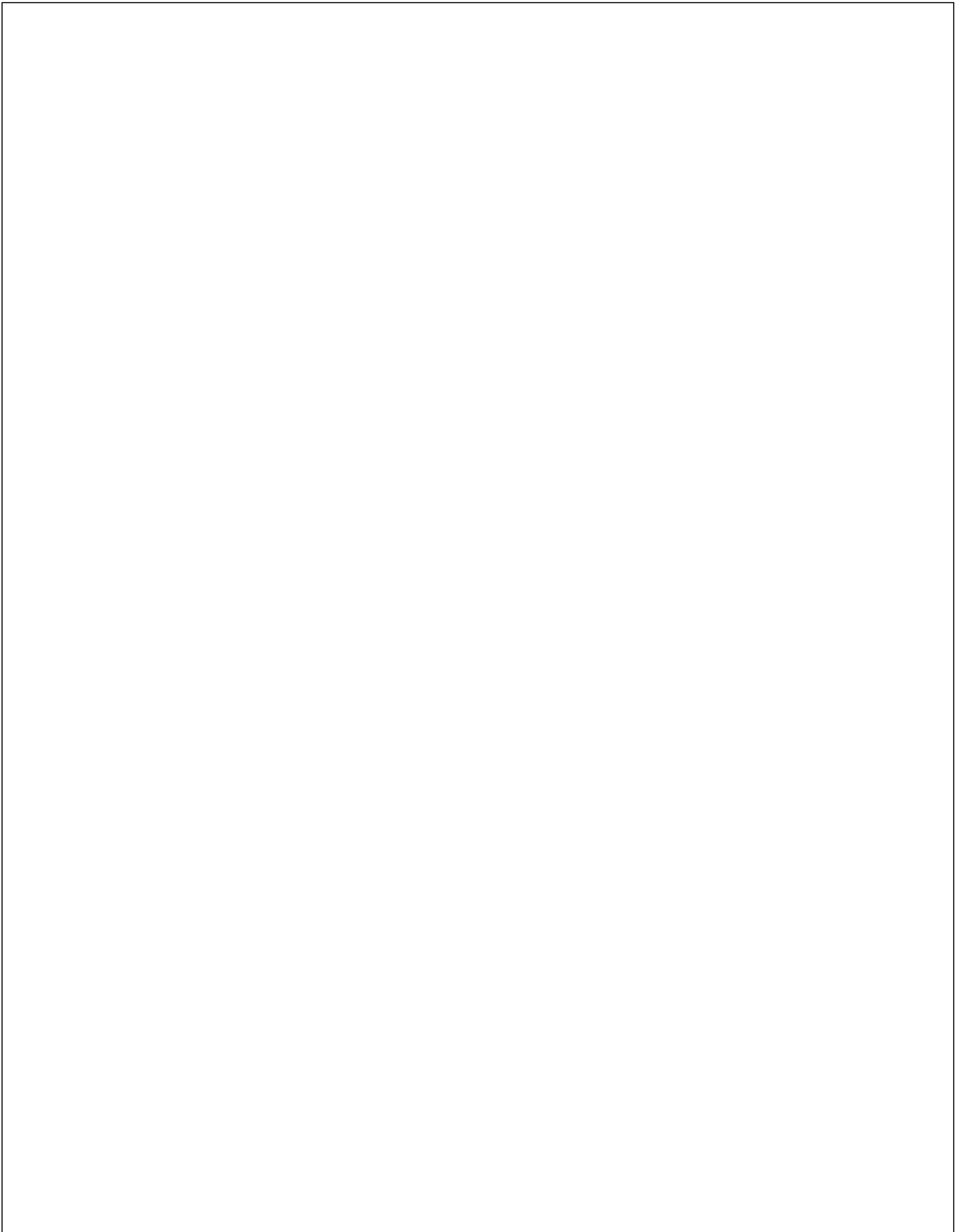
Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108.

Sugiyono, (2020). *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugeng, bambang. (2020). *Fundamental Metodologi penelitian kuantitatif (Eksplanatif)*. Yokyakarta:Deepublish publisher.

Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Dafala Afrizal, J., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening.





PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	gunungsitolikota.go.id Internet	325 words — 2%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	247 words — 1%
3	j-innovative.org Internet	190 words — 1%
4	repository.umsu.ac.id Internet	173 words — 1%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet	172 words — 1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	170 words — 1%
7	eprints.pancabudi.ac.id Internet	170 words — 1%
8	repo.undiksha.ac.id Internet	122 words — 1%
9	ejournal.uhn.ac.id Internet	120 words — 1%

10	repository.ar-raniry.ac.id Internet	107 words — 1%
11	repository.unika.ac.id Internet	104 words — 1%
12	repository.ub.ac.id Internet	103 words — 1%
13	ejournal.iainkerinci.ac.id Internet	101 words — 1%
14	eprint.stieww.ac.id Internet	101 words — 1%
15	repository.uin-suska.ac.id Internet	94 words — 1%
16	digilib.uinkhas.ac.id Internet	91 words — 1%
17	repository.uinjkt.ac.id Internet	86 words — < 1%
18	eprints.radenfatah.ac.id Internet	83 words — < 1%
19	repository.uir.ac.id Internet	83 words — < 1%
20	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	75 words — < 1%
21	repositori.uma.ac.id Internet	73 words — < 1%

22	123dok.com Internet	66 words — < 1%
23	eprints.upj.ac.id Internet	66 words — < 1%
24	repository.radenintan.ac.id Internet	66 words — < 1%
25	repository.upi.edu Internet	64 words — < 1%
26	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	61 words — < 1%
27	digitallib.iainkendari.ac.id Internet	59 words — < 1%
28	jurnal.um-tapsel.ac.id Internet	54 words — < 1%
29	etheses.uin-malang.ac.id Internet	53 words — < 1%
30	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet	46 words — < 1%
31	repository.unusia.ac.id Internet	44 words — < 1%
32	Revydo Takasihaeng, Paulus Kindangen, Merinda H. Ch. Pandowo. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI UPTD P3LLAJ DINAS PERHUBUNGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA",	42 words — < 1%

33	www.wartanias.com Internet	42 words — < 1%
34	ojs.jurnalrekaman.com Internet	38 words — < 1%
35	ejournal.unsrat.ac.id Internet	36 words — < 1%
36	kel-jatimulya.depok.go.id Internet	35 words — < 1%
37	repository.unibos.ac.id Internet	35 words — < 1%
38	Fadilla Ananda Yeskia, Fauzan Usnen, M. Hafidz, Riki Rinaldi, Rizky Efendi, Ramadani Bayu Putra. "Analisis Kepuasan Konsumen terhadap Pelayanan Barbershop dengan Metode Service Quality (Serverqual) dan Impertance Performance Analisis (IPA) (Studi Kasus Pada Barbershop The Gold 74 Andaleh)", Innovative: Journal Of Social Science Research, 2022 Crossref	34 words — < 1%
39	jurnal.pancabudi.ac.id Internet	33 words — < 1%
40	skripsistie.files.wordpress.com Internet	31 words — < 1%
41	text-id.123dok.com Internet	31 words — < 1%

42	dspace.uui.ac.id Internet	30 words — < 1%
43	nurhadi-bsi.blogspot.com Internet	30 words — < 1%
44	perpus.usn.ac.id Internet	30 words — < 1%
45	ejurnal.umri.ac.id Internet	28 words — < 1%
46	journal.stiejayakarta.ac.id Internet	28 words — < 1%
47	eprints.unpak.ac.id Internet	27 words — < 1%
48	repository.umy.ac.id Internet	27 words — < 1%
49	Mustofa Mustofa, Purwanto Purwanto, Sri Rahayu. "Pengaruh Pengetahuan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadapkinerjapegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gresik", <i>Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)</i> , 2024 Crossref	26 words — < 1%
50	fmi.or.id Internet	26 words — < 1%
51	jurnal.peneliti.net Internet	26 words — < 1%
52	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	26 words — < 1%

53	eprints.binadarma.ac.id Internet	25 words — < 1%
54	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet	25 words — < 1%
55	repository.radenfatah.ac.id Internet	25 words — < 1%
56	Fatimatul Nikmah. "Analisis Perkembangan Umkm Sektor Informal Kota Blitar Akibat Dampak Pandemi Covid-19", REVITALISASI, 2022 Crossref	24 words — < 1%
57	eprints.ukmc.ac.id Internet	23 words — < 1%
58	repository.pnb.ac.id Internet	23 words — < 1%
59	repository.uinsu.ac.id Internet	23 words — < 1%
60	digilib.unila.ac.id Internet	22 words — < 1%
61	id.123dok.com Internet	22 words — < 1%
62	media.neliti.com Internet	21 words — < 1%
63	repository.widyatama.ac.id Internet	21 words — < 1%
64	bkd.mojokertokota.go.id Internet	20 words — < 1%

65	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet	20 words — < 1%
66	eprints.undip.ac.id Internet	20 words — < 1%
67	eprints.unpam.ac.id Internet	20 words — < 1%
68	journal.budiluhur.ac.id Internet	20 words — < 1%
69	jurnaluniv45sby.ac.id Internet	20 words — < 1%
70	Purnadi Purnadi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas", Media Ekonomi, 2020 Crossref	19 words — < 1%
71	repository-feb.unpak.ac.id Internet	19 words — < 1%
72	www.researchgate.net Internet	18 words — < 1%
73	docplayer.info Internet	17 words — < 1%
74	Anisa Anisa, Bintang Narpati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Gugus 2 Kelurahan Harapan Jaya", Journal on Education, 2023 Crossref	16 words — < 1%

75	edoc.pub Internet	16 words — < 1%
76	setdakot.balikipapan.go.id Internet	16 words — < 1%
77	Andhy Tri Adrianto, Anitiyo Soelistiyono, Nyayu Nurkomalasari. "PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG", Solusi, 2019 Crossref	15 words — < 1%
78	pt.scribd.com Internet	15 words — < 1%
79	Kusmiadi Kusmiadi. "Peningkatan Kualitas Pembelajaran IPA Materi Sumber Energi melalui Penerapan Metode Kontekstual", Journal of Elementary School (JOES), 2020 Crossref	14 words — < 1%
80	Rani Nabilla Fahmi, Aidil Onasis, Suks Merri, Burhan Muslim, Erick Zicof. "Paparan Gas Hidrogen Sulfida (H ₂ S) dan Aktivitas Pemulung Terhadap Risiko Kesehatan Lingkungan di TPA Tahun 2022", Jurnal Kesehatan Lingkungan Mandiri, 2023 Crossref	14 words — < 1%
81	Vita Fitria Sari. "PEMANTAPAN MATERI AKUNTANSI DESA SEBAGAI UPAYA PERSIAPAN GURU SMK MENGAJAR MATA PELAJARAN PRAKTIKUM AKUNTANSI DESA", KUAT : Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan, 2020 Crossref	14 words — < 1%
82	repository.iain-manado.ac.id	

Internet

13 words — < 1%

83 repository.umpalopo.ac.id

Internet

13 words — < 1%

84 repository.unipasby.ac.id

Internet

13 words — < 1%

85 repository.unja.ac.id

Internet

13 words — < 1%

86 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 1 Nomor 1 Desember 2010", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2010

Crossref

12 words — < 1%

87 Muh. Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Crossref

12 words — < 1%

88 Tati Suryati, Ade Suparman, Sarah Fitriani Romadhon. "PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN PREFIT TONGUE STITCHING DI PT.TKG TAEKWANG INDONESIA", The World of Business Administration Journal, 2023

Crossref

12 words — < 1%

89 adoc.pub

Internet

12 words — < 1%

90 morowalikab.go.id

Internet

12 words — < 1%

91	repository.uma.ac.id Internet	12 words — < 1%
92	sip.iainpurwokerto.ac.id Internet	12 words — < 1%
93	bkd.wonosobokab.go.id Internet	11 words — < 1%
94	id.scribd.com Internet	11 words — < 1%
95	johannessimatupang.wordpress.com Internet	11 words — < 1%
96	publikasi.dompethuafa.org Internet	11 words — < 1%
97	sikejab.bkn.go.id Internet	11 words — < 1%
98	www.scribd.com Internet	11 words — < 1%
99	Dirgahayu Erri, Viera Septia Nur. "Pelayanan Berimplikasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT Kayndra Dwi Pesona Tangerang", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Crossref	10 words — < 1%
100	Risca Meyliawati, Denny Saputera. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Ekspor Batubara Indonesia", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Crossref	10 words — < 1%
101	library.polmed.ac.id	

Internet

10 words — < 1%

102 openjournal.unpam.ac.id
Internet

10 words — < 1%

103 repository.uinsaizu.ac.id
Internet

10 words — < 1%

104 repository.ung.ac.id
Internet

10 words — < 1%

105 www.kajianpustaka.com
Internet

10 words — < 1%

106 Celintara Anindya Ayu Wardhani, Sarah Kristina, Priyo Hari Adi. "Pengaruh Penerapan E-filing terhadap Kepatuhan Pelaporan Wajib Pajak dengan Media Sosial sebagai Variabel Moderasi", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2020
Crossref

9 words — < 1%

107 Sukaaro Waruwu, Victorinus Laoli. "The effect of development on employee career improvement in the Secretariat Office Region of Nias District", Jurnal Manajemen Motivasi, 2018
Crossref

9 words — < 1%

108 jurnal.uisu.ac.id
Internet

9 words — < 1%

109 Andang Nofiana, Hengky Widhiandono. "ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN LOYALITAS PELANGGAN (Studi Kasus Pada Bengkel AHASS Area Purwokerto)", Media Ekonomi, 2017
Crossref

8 words — < 1%

110	Hantono Hantono, Thrylbi Anabel, Vicky Gaya Galani. "Pengaruh Kualitas Pengungkapan Csr Terhadap Kepuasan Dan Layanan Akademik Di Kampus Uph Medan", Owner, 2024 Crossref	8 words — < 1%
111	digilib.uinsby.ac.id Internet	8 words — < 1%
112	eprints.ubhara.ac.id Internet	8 words — < 1%
113	eprints.unsri.ac.id Internet	8 words — < 1%
114	eprints.uny.ac.id Internet	8 words — < 1%
115	journal.pancabudi.ac.id Internet	8 words — < 1%
116	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	8 words — < 1%
117	repository.penerbitwidina.com Internet	8 words — < 1%
118	repository.stiesia.ac.id Internet	8 words — < 1%
119	repository.stipjakarta.ac.id Internet	8 words — < 1%
120	repository.uhn.ac.id Internet	8 words — < 1%

repository.unusa.ac.id

121	Internet	8 words — < 1%
122	salmankasep89.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
123	seijoan.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
124	syemfr88.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
125	vdocuments.site Internet	8 words — < 1%
126	www.docstoc.com Internet	8 words — < 1%
127	Mahdatul Nufus, Sholeh Hidayat, Juhana Juhana. "The Correlation Between Students' Attitude And Motivation Towards Students' Study Of Result On Mathematics Class IV SDN Pasanggrahan II Kecamatan Solear: Penelitian Kuantitatif Korelasional Pada Mata Pelajaran Matematika SDN Pasanggrahan II Kecamatan So", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021 Crossref	7 words — < 1%
128	Onsardi, Juris Tupadela. "The Effect of Career Development and Job Promotion on Employee Morale", Open Science Framework, 2020 Publications	7 words — < 1%
129	Sella Damayanti, Sumartik Sumartik. "Dampak Lingkungan, Stres, dan Komunikasi terhadap Kinerja KaryawanDampak Lingkungan, Stres, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat, 2024	7 words — < 1%

-
- 130 Dian Oktarina. "Analisis Perspektif Fraud Pentagon pada Terjadinya Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi", EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2021
6 words — < 1%
Crossref
-
- 131 Tubagus Mahendra Kusuma, I Made Pasek Pradnyana Wijaya. "Metode End User Computing Satisfaction untuk Analisis Kepuasan Siswa SMK Farmasi XYZ Terhadap Penggunaan E-learning", Jurnal Sistem dan Informatika (JSI), 2023
6 words — < 1%
Crossref
-
- 132 moam.info
Internet
6 words — < 1%
-
- 133 www.jogloabang.com
Internet
6 words — < 1%
-
- 134 www.slideshare.net
Internet
6 words — < 1%
-
- 135 zombiedoc.com
Internet
6 words — < 1%
-

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF