

PENGARUH RESISTENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI DIKANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI

By Niat Murni Waruwu

**PENGARUH RESISTENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP
PERILAKU PEGAWAI DIKANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KOTA
GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh :

Niat Murni Waruwu

2320197

39
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
33
2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Resistensi atau penolakan adalah sikap atau tindakan yang menentang, melawan, menampik, atau menghalau suatu tekanan/perintah/anjuran yang datang dari luar. Resistensi terjadi memprotes perubahan yang terjadi karena tidak sesuai dengan ekspektasi. Dalam organisasi membutuhkan perubahan yang dapat disebut sebagai perkembangan dalam organisasi. Organisasi yang mampu menghadapi perubahan dapat di sebut sebagai organisasi yang berkembang. Hambatan dalam proses perubahan organisasi diantaranya adalah resistensi atau penolakan terhadap perubahan. Resistensi dalam organisasi memiliki dampak negative dalam menjalankan perubahan, karena dengan sikap resistensi, seseorang akan menolak terjadinya suatu perubahan dan tidak akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam organisasi.

Penolakan terhadap perubahan ini dapat mengambil berbagai sudut pandang, termasuk hilangnya motivasi kerja, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, keterlambatan dalam bekerja, absensi yang banyak, hingga protes terbuka atau demonstrasi (Cummings & Worley, 2014 dalam Puspita & Widayarni, 2018). Oleh karena itu, penolakan terhadap perubahan menjadi salah satu tantangan utama dalam mengelola perubahan organisasi. Karyawan memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan karyawan yang tidak mendukung perubahan dapat menjadi hambatan utama dalam proses perubahan organisasi.

Hasil penelitian menyoroiti berbagai aspek terkait persepsi pegawai tentang perubahan organisasi, termasuk pemahaman terhadap perubahan organisasi, dampak perubahan terhadap pekerjaan, hubungan kerja dan kerjasama, sikap pegawai terhadap perubahan, dan komunikasi terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa sudut pandang pegawai terhadap perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh latar

belakang, pengalaman, dan keyakinan individu. Faktor-faktor yang menyebabkan resistensi pegawai meliputi kurangnya pemahaman tentang alasan perubahan, keterlibatan yang minim, kekhawatiran terhadap dampak pribadi, kurangnya komunikasi yang efektif.

Resistensi pegawai dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Strategi utama untuk mengurangi resistensi melibatkan pelibatan pegawai dalam proses perubahan dan penyediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk adaptasi yang sukses.

(Waymark,2021) Resistensi terhadap perubahan adalah respons konsumen yang normal (Klein, 1967; Stiles & Robinson, 1973). Secara khusus, pembahasan mengenai resistensi inovasi menjadi hal yang penting di sektor public karena jika resistensi terlalu tinggi, inovasi akan mati maka tidak akan ada kemudahan baru untuk kehidupan manusia melalui penemuan atau perkembangan baru dari ide-ide yang inovatif.

Schulze (2017:11) mendefinisikan Organisasi ialah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan bekerja secara bersama-sama (team work) organisasi dapat mencapai tujuannya, dan perubahan merupakan hal mendasar untuk mencapai tujuan tersebut, dengan berinovasi dan mengembangkan aspek-aspek dalam organisasi. Dalam organisasi, mengelola dan mengontrol suatu perubahan menjadi tolak ukur bagaimana perusahaan tersebut dapat berkembang. Organisasi di tuntut untuk mampu menghadapi perubahan. Dalam hal ini, ilmu mengenai manajemen perubahan di butuhkan sebagai dasar referensi menghadapi perubahan-perubahan tersebut.

Organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan ini kemungkinan besar akan bertahan dan bahkan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, organisasi yang gagal beradaptasi dengan perubahan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan mereka. Penting untuk

diingat bahwa perubahan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi (eksternal), tetapi juga oleh faktor-faktor dalam kantor (internal), termasuk perubahan dalam kebijakan pimpinan, visi misi, struktur organisasi, peraturan, dan peran pegawai.

Kemampuan untuk menghadapi perubahan dan melaksanakannya telah menjadi suatu tanggung jawab bagi organisasi agar dapat bertahan. Salah satu tujuan perubahan organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan (Daft, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya penerapan manajemen di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli yaitu merubah dari keadaan sebelumnya menjadi keadaan yang lebih baik sehingga Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli akan lebih maju. Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli merupakan lokasi penelitian yang telah diobservasi oleh peneliti dan fokus pada resistensi terhadap perubahan sistem manajemen terhadap kinerja pegawai. Masalah yang terjadi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli adalah kebijakan Pimpinan yang mengubah posisi pimpinan menjadi staf biasa.

Ini terjadi karena beberapa alasan yang menjadi dasar kebijakan pimpinan yang mengubah posisi pimpinan menjadi staf biasa seperti restrukturisasi organisasi, penurunan kinerja.

Perubahan kepemimpinan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli telah menimbulkan resistensi atau penolakan dari sebagian pimpinan khususnya terkait kebijakan Pimpinan yang mengubah posisi pimpinan menjadi staf biasa. Fenomena ini menciptakan tantangan dalam implementasi sistem manajemen yang telah diberlakukan oleh pimpinan

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin menjelaskan bahwa resistensi kepemimpinan terhadap perubahan individu merupakan tantangan serius yang dihadapi oleh Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk Untuk menganalisis resistensi

kepemimpinan terhadap perilaku pegawai, Untuk mengetahui perubahan kepemimpinan yang diresistensi mempengaruhi perilaku pegawai, Untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan resistensi terhadap perubahan kepemimpinan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik memilih judul dalam penulisan ini, yaitu **Pengaruh Resistensi Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai Dikantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang dapat diambil yaitu perubahan kepemimpinan yang mengalami resistensi/penolakan terhadap Perilaku Pegawai yang diberlakukan saat ini.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau untuk membatasi ruang lingkup yang terlalu luas sehingga penelitian itu lebih fokus untuk dilakukan. Dalam penelitian ini, yang menjadi batasan masalah adalah Resistensi kepemimpinan dan perilaku pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengaruh resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai
2. Seberapa besar Pengaruh resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan suatu ilmu. Baik secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dalam bidang penelitian, terkhusus yang berkaitan dengan masalah perubahan kepemimpinan yang mengalami resistensi/penolakan terhadap kebijakan yang diberlakukan saat ini.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penelitian tentang perubahan kepemimpinan yang mengalami resistensi/penolakan terhadap kebijakan yang diberlakukan saat ini

b. Bagi Fakultas Ekonomi Nias

hasil penelitian ini digunakan sebagai kajian dalam mengembangkan ilmu tentang perubahan kepemimpinan yang mengalami resistensi.

c. Bagi objek penelitian

Memberikan informasi perubahan kepemimpinan yang mengalami Resistensi/penolakan terhadap sistem manajemen yang diberlakukan saat ini.

d. Bagi penelitian lanjutan

Sebagai bahan pustaka atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

29
BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Organisasi

2.1.1 Pengertian Organisasi

Rondonuwu dan Trisnantoro (2013:163) organisasi adalah sekelompok orang dalam suatu wadah untuk mewujudkan tujuan Bersama dalam organisasi. Organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penggabungan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam organisasi. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat sekitarnya, karena dapat memberikan kontribusi seperti : pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai pengawainya sehingga menekan angka pengangguran.

Orang-orang yang ada didalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan satu sama lain. Namun keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi organisasi pasti menghadapi perubahan yang konstan didalam kepemimpinan. Duha, T (2018), mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama sama. Organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan seiring berjalannya waktu organisasi akan semakin bertumbuh dan berkembang, dalam lingkungan yang semakin kompetitif, organisasi juga perlu melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan lingkungan. Untuk itu organisasi perlu melakukan inovasi untuk mencapai standar keunggulan.

2.1.2 Perilaku Pegawai

Perilaku adalah respons yang dikomputasi dari sebuah sistem atau organisme terhadap berbagai rangsangan atau input, baik internal atau eksternal, sadar atau bawah sadar, terbuka atau rahasia, dan sukarela atau tidak sukarela. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017) Perilaku pegawai adalah pola tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, kelompok, dan organisasi itu sendiri. Perilaku pegawai adalah segala tindakan, sikap, dan interaksi yang ditunjukkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja. Perilaku ini mencakup bagaimana pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka, berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Perilaku pegawai sangat penting karena berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan suasana kerja dalam organisasi. Perilaku pegawai meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja. Dengan demikian, perilaku pegawai adalah aspek penting dalam manajemen organisasi yang memerlukan perhatian dan pemahaman yang mendalam untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan memuaskan.

Perilaku pegawai memiliki beberapa manfaat yang signifikan bagi organisasi dan pegawai. Berikut adalah beberapa manfaat perilaku pegawai:

1. **Membantu Manajemen dalam Memberikan Pengarahan**

Perilaku pegawai membantu manajemen dalam memberikan pengarahan yang efektif kepada karyawan dan tim yang dipimpinnya.

2. **Meningkatkan Produktivitas**

Perilaku yang positif dan motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. **Mengidentifikasi dan Menyelesaikan Masalah**

Perilaku pegawai membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang ada, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi.

4. **Mengembangkan Kepuasan Kerja**

Perilaku yang mempromosikan kepuasan kerja dapat meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

5. **Mengembangkan Motivasi**

Perilaku yang memotivasi dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas.

6. **Mengembangkan Kepemimpinan**

Perilaku pegawai dapat meningkatkan kemampuan manajer dalam memahami dan mempengaruhi lingkungan kerja, serta mengontrol bawahan secara efektif.

Sehingga dapat disimpulkan perilaku pegawai sangat penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kesejahteraan organisasi.

Tujuan perilaku pegawai adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Berikut beberapa tujuan perilaku pegawai yaitu

1. **Mengatur dan Memahami Para Pegawai**

Dengan mengerti perilaku kerja para pegawai, perusahaan dapat lebih mudah mengatur dan memahami para pegawainya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

2. **Meningkatkan Kinerja**

Perilaku kerja positif dapat memberikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja.

3. **Menciptakan Suasana Kerja yang Nyaman**

Pegawai yang memiliki perilaku baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

4. **Meningkatkan Komitmen Organisasi**

Perilaku kerja positif juga dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga pegawai lebih siap untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama.

2.1.3 **Indikator Perilaku Pegawai**

Menurut Kasmir (2019), indikator perilaku pegawai adalah sebagai berikut

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.2 **Pengertian Resistensi Kepemimpinan**

Resistensi kepemimpinan adalah fenomena di mana individu atau kelompok menolak atau menghadapi perubahan yang diusulkan oleh pemimpin. Menurut Judge (2018), resistensi kepemimpinan adalah reaksi negatif dari individu atau kelompok dalam organisasi terhadap arahan, keputusan, atau perubahan yang diusulkan oleh pemimpin.

Resistensi kepemimpinan menurut Gary Yukl (2017) dapat diartikan sebagai tindakan atau sikap yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi yang menolak atau menghadapi perubahan yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif harus dapat mengelola dan mengatasi resistensi ini untuk mencapai tujuan organisasi. Gary Yukl juga menekankan pentingnya memahami dan menghadapi resistensi perubahan sebagai bagian dari proses kepemimpinan yang sukses.

Jadi dapat disimpulkan bahwa resistensi kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan pengalaman masa lalu.

Berikut adalah penyebab resistensi kepemimpinan menurut Judge (2018):

1. Ketidakpastian
Perubahan sering kali menimbulkan ketidakpastian bagi individu mengenai masa depan mereka. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan kecemasan dan resistensi.
2. Kepentingan Pribadi
Perubahan yang dianggap mengancam kepentingan pribadi, seperti posisi pekerjaan, status, atau keuntungan tertentu, dapat memicu resistensi.
3. Ketakutan akan kehilangan
Individu mungkin merasa takut kehilangan pekerjaan, pengaruh, atau rasa aman mereka akibat perubahan.
4. Kurangnya pemahaman atau kepercayaan

Ketika individu tidak memahami alasan di balik perubahan atau tidak mempercayai pemimpin yang mengusulkan perubahan, resistensi lebih mungkin terjadi.

5. Perbedaan Penilaian

Orang mungkin tidak setuju dengan manfaat atau kebutuhan perubahan karena mereka memiliki penilaian atau informasi yang berbeda tentang situasi tersebut.

Adapun bentuk-bentuk resistensi kepemimpinan yaitu

1. Resistensi Terbuka

Kritik langsung, protes, dan tindakan sabotase adalah bentuk resistensi terbuka di mana individu secara eksplisit menolak arahan pemimpin.

2. Resistensi Tertutup

Penurunan produktivitas, ketidakhadiran yang meningkat, penundaan pekerjaan, dan sikap apatis adalah bentuk resistensi tertutup di mana individu tidak secara langsung menolak arahan pemimpin tetapi menunjukkan resistensi melalui perilaku.

Dampak resistensi kepemimpinan menurut Sugiyono 2018

1. Penurunan Produktivitas

Resistensi terhadap kepemimpinan sering kali menyebabkan penurunan produktivitas. Karyawan yang tidak setuju dengan arah kepemimpinan cenderung kurang termotivasi untuk bekerja secara optimal.

2. Kualitas Kerja Menurun

Karyawan yang resisten mungkin tidak sepenuhnya berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas output.

3. Peningkatan Ketidakhadiran dan Turnover

Tingkat ketidakhadiran dan turnover dapat meningkat karena karyawan yang tidak puas dengan kepemimpinan cenderung mencari peluang lain di tempat kerja yang berbeda.

4. Kehilangan Kepercayaan terhadap Pemimpin

Jika resistensi tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menyebabkan penurunan kepercayaan terhadap pemimpin, yang pada gilirannya dapat mengurangi efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Resistensi adalah suatu bentuk perlawanan atau penolakan terhadap perubahan yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau keinginan seseorang.

2.2.1 Pengertian Resistensi

Resistensi pada umumnya adalah sikap atau tindakan yang menentang, melawan, menampik, atau menghalau suatu tekanan/perintah/anjuran yang datang dari luar. Pada umumnya organisasi membutuhkan perubahan yang disebut dengan perkembangan dalam organisasi. Perkembangan menjadi tuntutan bagi semua organisasi dalam bidang manapun, dan perkembangan inovasi dan pola pikir setiap individu dalam menanggapi perubahan dan menjadi ukuran bagaimana organisasi dapat berkembang (*Ren et.,2023*). Apabila pimpinan tidak dapat menjalankan perubahan kepemimpinan dengan baik akan menimbulkan kekacauan atau penolakan dalam organisasi.

Menurut (*Boohoene and Wiliams:2012*) resistensi adalah sebagai penghambat dalam organisasi karena menghindari perubahan dan memperlambat keberhasilan implementasi perubahan dalam bentuk apapun. Saat perubahan terjadi dalam organisasi, maka terjadi berbagai reaksi atau sikap karena ketidakpastian yang melekat atau insentif yang akan mengubah pola pikir manusia seperti kecemasan.

Mullins & Christy, 2016 Resistensi adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan ketidaksukaan atau ketidaksetujuan untuk mendukung atau menerima perubahan kepemimpinan. Sikap resistensi ini dapat menghambat kemajuan organisasi, dan dapat mempengaruhi berbagai faktor seperti kebiasaan kerja, persepsi terhadap informasi, dan loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan dari pendapat para ahli pengertian resistensi dapat di simpulkan resistensi adalah sikap atau perilaku yang menolak atau tidak mendukung perubahan, terutama dalam konteks kepemimpinan organisasi. Sikap ini dapat menghambat kemajuan dengan mempengaruhi kebiasaan kerja, persepsi terhadap informasi, dan loyalitas karyawan. Resistensi terhadap perubahan biasanya disebabkan oleh ketidakpastian dan kecemasan, yang dapat memperlambat keberhasilan implementasi perubahan dalam organisasi.

1. Jenis Jenis Resistensi

James C. Scott membagi jenis resistensi dalam dua bentuk yaitu resistensi terbuka (*Open resistance*) dan Resistensi tertutup (*Closed resistance*). Menurut *Scott* (dalam *Saksono dkk, 2020*) perlawanan terbuka dan tertutup dibedakan menurut ciri-ciri perlawanan yang mengarang pada bentuk, ciri dan wilayah sosial serta budaya. Konsep resistensi terbuka dan tertutup adalah sebagai berikut :

1. Resistensi terbuka (*Open Resistance*)

Resistensi terbuka adalah resistensi yang dilakukan oleh pihak bawahan terhadap pihak atasan. Bentuk perlawanan ini dapat dilihat dan diamati, secara langsung dengan memperhatikan tindakan yang dilakukan oleh pihak bawahan kepada pihak atasan. Dalam perlawanan terbuka terdapat komunikasi yang terjadi secara langsung ataupun tidak langsung antara pihak bawahan dengan pihak atasan, sehingga bentuk perlawanan terbuka dapat diketahui. Bentuk konkret dari perlawanan terbuka adalah pemberontakan. Menurut Scott 2000 ada empat karakteristik dari perlawanan terbuka yaitu

- 1) Bersifat sistematis, organik, dan komperatif, dalam hal ini perlawanan disiapkan secara matang dan terstruktur, termasuk adanya kerjasama antara beberapa pihak untuk menyukseskan perlawanan tersebut.
 - 2) Mempunyai prinsip dan tidak egois, dalam perlawanan, kepentingan golongan atau masyarakat menjadi fokus utama untuk tujuan yang lebih besar.
 - 3) Mempunyai dampak perubahan (konsekuensi revolusioner) yang mempengaruhi kelangsungan kehidupan masyarakat
 - 4) Penghapusan basis dominasi dan penindasan pihak yang berkuasa menjadi tujuan dari perlawanan ini.
2. Resistensi tertutup (*closed resistance*)

Resistensi tertutup adalah kebalikan dari perlawanan terbuka, yang mana perlawanan tertutup tidak terstruktur dan terorganisir dengan baik. Resistensi tertutup menurut Scott (*Sulisilowati, 2019*) adalah salah satu perlawanan yang dilakukan secara tertutup dan sembunyi-sembunyi, serta mempunyai sifat ideologis dan juga simbolis. Bersifat ideologis yaitu mempunyai sifat perlawanan berupa penolakan prinsip, ideologi atau paham-paham yang dipaksakan oleh pihak atasan terhadap masyarakat dan juga penolakan atau penarikan kembali rasa hormat oleh masyarakat terhadap pemerintah/atasan. Bersifat simbolis yaitu perlawanan yang bisa dilakukan dengan cara penyebaran fitnah, gossip, mengumpat, sindiran,

berdoa atau begeming dalam hati. Perlawanan tertutup sering dilakukan oleh individu dalam kehidupan keseharian baik secara sadar maupun tidak sadar.

Terdapat empat karakteristik dari perlawanan tertutup yaitu

- 1) Perlawanan terjadi secara tidak teratur, tidak sistematis, dan tidak terstruktur. Perlawanan tertutup bersifat spontanitas dari individu yang melakukan sehingga tidak ada persiapan koordinasi ataupun perencanaan sebelumnya.
- 2) Bersifat individual dan egois; dimana disebabkan oleh kepentingan pribadi dan untuk tujuan pribadi.
- 3) Tidak adanya perubahan dikemudian hari (*konsekuensi revolusioner*)
- 4) Mampu menyesuaikan diri dengan kehadiran dominasi.

2. Alasan terjadinya Resistensi

Disetiap upaya perubahan baik dilembaga organisasi maupun Lembaga lain, selalu dihadapkan dengan adanya penolakan. Ada beberapa macam alasan mengapa para bawahan ataupun organisasi itu sendiri menolak perubahan. Alasan-alasan tersebut ada beberapa hal yaitu :

1. Waktu dan sumber daya Lembaga belum siap
Resistensi terhadap perubahan, baik secara kelembagaan maupun individual bisa saja terjadi karena secara teknis mereka belum siap. Hal ini terutama berkaitan dengan sumber daya yang ada di dalam lembaga itu sendiri. Antara lain, sumber daya manusia belum siap atau tidak mampu, terutama berkaitan dengan skill untuk melakukan perubahan.
2. Masalah mental/takut gagal
Hambatan paling besar terhadap perubahan yang ada di lembaga pendidikan adalah hambatan mental dari orang-orang yang ada di dalamnya. Banyak informasi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak tenaga pengawai yang enggan untuk mencoba hal-hal baru.
3. Pekerjaan semakin banyak dan butuh waktu lama

Dampak lanjutannya adalah energi dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan semakin besar. Apalagi jika perubahan tersebut berlangsung dalam jangka waktu cukup lama, biasanya banyak orang yang melakukan penolakan

4. Kekhawatiran terhadap dampak pribadi

Ini menunjukkan pentingnya memberikan jaminan dan dukungan kepada pegawai selama periode perubahan.

3. Strategi mengurangi resistensi

Mengatasi resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi di berbagai sector (*Arifin, 2017*). Perubahan adalah keniscayaan dalam dunia bisnis yang terus berubah dengan cepat dan kompleksitas yang semakin meningkat. Bagaimanapun, upaya untuk menerapkan perubahan sering kali dihambat oleh resistensi dari berbagai pihak di dalam organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketakutan akan ketidakpastian, kekhawatiran akan kehilangan kekuasaan atau status, atau bahkan ketidakpercayaan terhadap manfaat dari perubahan tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan wawasan, intervensi, dan strategi yang efektif untuk mengatasi resistensi ini dan memfasilitasi adaptasi organisasi secara keseluruhan (*Kustiwi et al., 2024*).

Wawasan merupakan elemen kunci dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan. Organisasi perlu memahami secara mendalam mengapa resistensi muncul di antara anggotaanggotanya (*Khusnul & Suharyadi, 2021*). Ini bisa jadi karena kurangnya komunikasi yang efektif tentang alasan di balik perubahan, ketidakjelasan mengenai dampak perubahan tersebut pada individu atau kelompok, atau bahkan karena perasaan tidak terlibat dalam proses perubahan. Dengan memahami sumber-sumber resistensi, organisasi dapat mengidentifikasi strategi yang tepat untuk mengatasinya. Misalnya, dengan meningkatkan transparansi dan partisipasi dalam proses perubahan, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang visi dan tujuan di balik perubahan tersebut,

organisasi dapat mengurangi tingkat ketidakpercayaan dan kekhawatiran yang mungkin muncul (*Kustiwi et al., 2024*).

Strategi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan juga harus berorientasi pada pembelajaran organisasi yang berkelanjutan (*Sa'idu, 2021*). Hal ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan perubahan yang telah dilakukan, serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman tersebut untuk meningkatkan proses perubahan di masa depan. Organisasi perlu mengembangkan budaya yang mendorong eksperimen dan inovasi, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pembelajaran antar anggota organisasi (*Muhaimin & Kristiawan, 2019*). Resistensi dapat muncul dan berubah seiring waktu, dan organisasi perlu siap untuk menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka sesuai dengan perubahan dalam konteks dan dinamika organisasi. Oleh karena itu, fleksibilitas dan responsivitas merupakan kunci dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan secara efektif (*Tahir et al., 2023*).

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan

Menurut *Tampubolon (2022)*, kepemimpinan dianggap sebagai suatu dinamika yang terus berkembang dan berubah seiring waktu. Penulis ini menekankan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan dinamika internal organisasi (*Nofrialdi et al., 2023*). Dinamika kepemimpinan ini mencakup kemampuan untuk menghadapi tantangan, mengidentifikasi peluang, dan memotivasi pegawai dalam menghadapi perusahaan. Jadi kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada struktur dan proses organisasi, tetapi juga memperhatikan aspek dinamis yang dapat mempengaruhi keseimbangan dan kelangsungan organisasi.

(*Husadha et al., 2020*) menyatakan bahwa setiap tipe kepemimpinan memiliki karakteristik dan dampak terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Misalnya, kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan lingkungan

yang inovatif dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan jangka Panjang, sementara kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pertukaran keuntungan yang jelas antara pemimpin dan bawahan (*Sudiantini & Saputra, 2022*).

Menurut *Susan Ward* dalam *Leadership Definition: (2019)*, definisi sederhananya kepemimpinan (*leadership*) adalah seni memotivasi sekelompok orang untuk bertindak menuju pencapaian tujuan bersama. Definisi dalam lingkungan bisnis, bisa berarti mengarahkan pekerja dan kolega dengan strategi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Artinya kepemimpinan ini mencakup hal-hal penting dan yang dapat menginspirasi orang lain serta bersiap melakukannya. Kepemimpinan efektif adalah didasarkan pada ide-ide (baik yang asli atau yang dipinjam), tetapi ide itu tidak akan terwujud tanpa dikomunikasikan kepada orang lain dengan cara melibatkan mereka untuk bertindak sebagaimana pimpinan inginkan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dikemukakan *Blake* dan *Mouton* (dalam *Face, 2018, 280*), yang disebut kisi kepemimpinan atau *managerial grip*. Ada 5 gaya kepemimpinan menurut kisi kepemimpinan, yakni :

1. Gaya pengalah

Gaya ini ditandai oleh kurangnya perhatian terhadap hasil. Pemimpin yang lemah cenderung menerima keputusan orang lain, menyetujui pendapat, sikap, dan gagasanggagasan orang lain, serta menghindari sikap memihak. Bila terjadi konflik, pemimpin jenis ini tetap netral dan berdiri di luar masalah. Pemimpin pengalah hanya berusaha sedikit untuk mengatasi keadaan.

2. Gaya pemimpin pertengahan

Gaya ini ditandai oleh perhatian yang seimbang terhadap produksi dan manusia. Pemimpin jenis ini mencari cara-cara yang dapat berguna, meskipun mungkin tidak sempurna, untuk memecahkan masalah.

3. Gaya tim

Gaya ini ditandai oleh perhatian yang tinggi terhadap tugas dan manusia. Pemimpin tim amat menghargai keputusan yang logis dan kreatif sebagai hasil dari pengertian dan kesepakatan anggota organisasi.

4. Gaya santai

Gaya ini ditandai oleh rendahnya perhatian terhadap tugas dan perhatian yang tinggi terhadap manusia. Pemimpin jenis ini amat menghargai hubungan baik di antara sesama orang.

5. Gaya kerja

Gaya ini ditandai oleh perhatian yang tinggi terhadap pelaksanaan kerja tetapi amat kurang memperhatikan manusianya. Pemimpin gaya kerja amat menghargai keputusan yang telah dibuat. Pemimpin gaya kerja adalah orang yang perhatian utamanya adalah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

2.2.3 Indikator Resistensi Kepemimpinan

Beberapa indikator resistensi kepemimpinan menurut Barbara Kellerman 2018 yaitu

1. Ketidakpuasan yang meluas

Adanya ketidakpuasan yang meluas diantara anggota tim terhadap gaya kepemimpinan atau keputusan pemimpin.

2. Pengaruh negatif dari pemimpin informal

Munculnya pemimpin informal yang mempengaruhi anggota tim untuk menolak keputusan atau arahan dari pemimpin formal.

3. Resistensi melalui media sosial

Penggunaan media social untuk menyuarakan ketidakpuasan atau kritik terhadap pemimpin.

2.3 ³² Penelitian Terdahulu

Table 1.1**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti/tahun	judul	Analisis	Hasil penelitian
1	Hanny Novita Ramadhan1, Afifah Faizah Kamilah Muis2, Muhammad Choirudin3, Muhammad Reyhan R4, Muthia Novita Ramadhani5, Naufal Yudha6, Jumawan 2023	MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN DI PT.INDOFOOD	Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif.	Di era Society 5.0, kemampuan beradaptasi dan menerapkan manajemen perubahan menjadi sangat penting bagi organisasi maupun individu di tengah persaingan yang semakin ketat.
2	Jhonni Sinaga1, Maidani Maidani2, Achmad Fauzi3, Adi Wibowo Noor Fikri4, Alfonso Lande5*, Heru Tian Sanjaya6, M. Ilham Faturrahman7, M. Rafli Hermawan8 2023	Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif	kepemimpinan dianggap sebagai suatu dinamika yang terus berkembang dan berubah seiring waktu.

3	<p>Rifka Amelia Laihad1</p> <p>Victor P.K. Lengkong2</p> <p>Regina T. Saerang 2019</p>	<p>ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MNYEBABKAN RESISTENSI DALAM PROSES PERUBAHAN ORGANISASI DI OTORITAS JASA KEUANGAN SULAWESI UTARA, GORONTALO DAN MALUKU UTARA DI MANADO</p>	<p>Metode penelitian ini metode penyebaran kuesioner penelitian atau kualiatatif.</p>	<p>faktor-faktor yang menyebabkan resistensi dalam organisasi dapat di kelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu faktor Penolakan yang datang dari individu, Penolakan emosional, penolakan karena perbedaan persepsi/cara pandang, Penolakan yang dipengaruhi lingkungan/ faktor eksternal. Dengan langkah-langkah yang dapat diterapkan yaitu cara mengidentifikasi perubahan serta karakter individu, melaksanakan perubahan tersebut hingga menyelesaikan tanggung jawab untuk tujuan bersama.</p>
---	--	--	---	---

4	Cryzelda M. Lumbantoruan1 Bernhard Tewel2 Genita Lumintang 2021	FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN RESISTENSI TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI DI PT.PERTAMINA (PERSERO) INTEGRATED TERMINAL BITUNG	Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Resistensi terhadap perubahan diartikan sebagai sikap atau perilaku yang mengindikasikan tidak adanya keinginan untuk mendukung atau membuat sebuah perubahan (Mullins; Schermerhorn; Hunt & Osborndalam Yilmaz & Kilicoglu, 2013).
---	--	--	---	---

5	Rani Afkarina ¹ , Cindi Septianza ² , Ahmad Faisol Amir ³ , Mochammad Isa Anshori 2023	Manajemen Perubahan Di Era VUCA	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	manajemen perubahan menjadi kunci untuk menjaga organisasi tetap relevan dan berdaya saing di era VUCA, di mana perubahan adalah konstan dan ketidakpastian adalah norma
---	--	---------------------------------	--	--

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut *McGaghie* dalam Hayati (2020), kerangka berpikir ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut. Menurut *Sugiono* (2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. 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: Resistensi kepemimpinan (X) dan Perilaku Pegawai (Y)

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

Pengertian hipotesis dalam penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah pernyataan yang sifatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi.

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu

Ha :Terdapat Pengaruh Resistensi Kepemimpinan terhadap Perilaku Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

Ho :Tidak Terdapat Pengaruh Resistensi Kepemimpinan terhadap Perilaku Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

12

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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 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.

Berdasarkan dari judul penelitian ini maka, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi.

3.2. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) definisi variabel penelitian adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2019). Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2019), Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (2019) variabel independen juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independent ini memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen dan dapat diukur atau diobservasi.

3.2.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian dalam menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian adalah segala yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang masalah tersebut. Dalam penelitian ada 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel Bebas/X (Independen), adalah Resistensi Kepemimpinan merupakan suatu fenomena dimana individu atau kelompok menolak atau menghalang perubahan yang diinisiasi oleh pemimpin, biasanya karena ketidaksukaan terhadap perubahan, kejutan ketakutan yang tidak diketahui atau rasa tidak nyaman dan ketidakpastian.
- b. Variabel Terikat/Y (Dependen), adalah Perilaku Pegawai merupakan suatu studi yang mempelajari aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

3.3. Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016:39), Definisi Operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas maka defenisi dalam penelitian ini dapat disimak pada table berikut.

Table 2.1
Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Indikator
Resistensi Kepemimpinan (X)	Penolakan atau hambatan terhadap perubahan yang dinisasi oleh pemimpin dalam suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakpuasan yang meluas 2. Pengaruh negatif dari pemimpin informal 3. Resistensi melalui media sosial
Perilaku Pegawai (Y)	Tindakan dan sikap pegawai yang mencerminkan kinerja, kepuasan, motivasi, absensi, dan komitmen terhadap organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas

31

3.4. Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk diteliti dan kemudian ditarik

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

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Menurut Arikunto (2012:120), bila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. jika populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15% atau 20 – 25% sampel atau lebih. Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa sampel kurang dari 100 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai dengan jumlah 25 orang dan honor dengan jumlah 8 orang, dengan demikian maka sampel yang digunakan adalah 33 orang.

10

3.5. Sumber data

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan wawancara, observasi, kuesioner, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan dengan objek penelitian.

3.5.2 Sumber Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang

lain atau lewat dokumen. Data sekunder digunakan untuk mendukung data primer yang telah diperoleh. Maka data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal dan sebagainya yang mendukung permasalahan penelitian ini.

3.6. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu angket. Menurut Sugiyono (2019:199) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Angket adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab atau diisi responden berdasarkan keadaan yang terjadi. Angket yang digunakan penelitian ini diberikan kepada pegawai sebagai responden untuk memperoleh data tentang kebebasan dalam bekerja, toleransi akan risiko, dan minat kerja.

Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan sebuah skala pengukuran data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Skala Likert biasanya digunakan dalam bentuk kuesioner, dimana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap pertanyaan menggunakan skala likert.

Adapun alternatif pilihan yang disediakan *skala likert* menurut Sugiyono (2019:147) yaitu

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian adalah kegiatan mencari data di lapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:137) “teknik pengumpulan data” adalah “langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah

a) Observasi (Pengamatan)

Menurut Sugiyono (2019:142) “observasi” merupakan suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek dalam suatu periode dan mengadakan pencatatan secara sistematis yang diamati.

b) Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut.

3.7. Teknik Analisis data

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Menurut Sugiyono, (2019: 224) metode analisis data merupakan kegiatan yang didasarkan pada data seluruh responden atau sumber data lain yang dikumpulkan. Untuk membuat data sesuai dengan variabel responden, menyajikan data setiap variabel yang sedang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji asumsi yang berdasarkan variabel dan jenis responden dapat disebut dengan kegiatan dalam analisis pengelompokan data. Pemilihan metode analisis yang tepat dan dapat di percaya akan memberikan hasil tes yang benar dan akurat

a. Verifikasi Data

Proses pemeriksaan yang dilakukan untuk memastikan kebenaran data yang dimasukkan atau digunakan. Ini termasuk membandingkan data yang baru dimasukkan dengan data yang sudah ada di sumber asli untuk memastikan kesesuaian dan kebenaran data tersebut.

b. Pengolahan angket

Dalam pengolahan data maka koefisien yang telah didarkan kepada responden yang dimana pilihan pada jawaban memiliki bobot yang berbeda, yaitu:

24

Opsi “Sangat setuju”, diberi bobot 4

Opsi “Setuju”, diberi bobot 3

Opsi “Tidak Setuju”, diberi bobot 2

Opsi “Sangat Tidak Setuju”, diberi bobot 1

Dalam analisis data yang dimana proses mencari dan menyusun secara sistematis diperoleh dari hasil observasi dan kuesioner. Pengolahan data yang dilakukan sebagai dari penelitian ini menggunakan program SPSS 24 (*Statistical Package for the Social Sciens*). Data ini ditunjukkan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang cepat dan lebih akurat.

21

3.8.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013: 52), Uji validitas adalah alat uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin di ukur, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukurnya,. Perhitungan uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer yaitu SPSS. Teknik yang di gunakan untuk uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

Dalam Pengambilan Keputusan Uji Validitas Product Moment

- 1) Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table
 - a) Jika nilai r hitung $>$ r table, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
 - b) Jika nilai r hitung $<$ r table, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
- 2) Membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05
 - a) Jika nilai Sig. (2-tailed) dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.
 - b) Jika nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negative, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Versi 24 yaitu dengan cara:

- 1) Buka file yang akan diolah.

- 2) Dari menu utama ³⁵ SPSS, pilih menu analyze kemudian pilih submenu correlate lalu pilih bivariate.
- 3) Masukan indikator dan skor total.
- 4) Pada correlation coefficients pilih pearson.
- 5) Pilih ok.

2. Uji Reliabilitas data

Pada pengujian ini merupakan suatu yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat di andalkan. Menurut Sugiyono (2019:175) Uji reliabilitas digunakan dalam memastikan responden memiliki jawaban yang konsisten dalam melakukan pengisian kuisioner. Teknik pengukuran yang digunakan menggunakan teknik alpha cronbach yang mana kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable (layak), apabila

- 1) Jika nilai cronbach appha $\alpha > 0,6$ maka reliabel.
- 2) Jika nilai cronbach appha $\alpha < 0,6$ maka tidak reliabel.

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Versi 24 yaitu dengan cara:

- 1) Buka file yang akan diolah.
- 2) Dari menu utama SPSS, pilih scale kemudian pilih submenu reliability analysis.
- 3) Masukan indikator ke kotak item kemudian pilih alpha.
- 4) Pilih model statistik sehingga tampak dilayar windows reliability analysis statistics.
- ¹⁴ 5) Pilih bagian deskriptif for, pilih item, scale, scale if item deleted dan item-item correlation.
- 6) Pilih continue dan ok

3. Uji Koefisien Kolerasi

Dalam uji koefisien kolerasi untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara variabel.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi

harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diakui dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- 2) Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- 3) Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi linear sederhana digunakan dalam menelaah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Langkah analisis pengolahan data menggunakan IBM SPSS yaitu:

- 1) **Buka SPSS dan Pilih Open Data**
- 2) **Pilih Menu Analyze dan Regression**
- 3) **Tentukan Variabel Dependent dan Independent** Setelah itu, klik bagian “Statistics” dan beri centang (checklist) pada “Estimates“, “Model fit“, dan “Descriptives“. Apabila poin-poin yang dibutuhkan sudah diberi checklist, selanjutnya klik **Continue dan OK.**
- 4) **Perhatikan Hasil Output.**

1. Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Versi 24 yaitu dengan cara:

- 1) Buka aplikasi SPSS.
- 2) Pilih menu analyze.
- 3) Pilih regression
- 4) Kemudian klik linier lalu pilih ok, selanjutnya lihat pada tabel coefficients pada kolom R square.

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis atau uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS Versi 24 yaitu dengan cara

- 1) Pilih menu analyze
- 2) Pilih regression
- 3) Pilih linier kemudian ok, selanjutnya lihat pada tabel coefficients pada kolom sig dan t.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Dinyatakan dengan melihat nilai sig. dan membandingkan dengan taraf kesalahan (5% atau 0,05) yang dipakai yakni jika $\text{sig.} < 0,05$.
- 2) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

3.9.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat daerah Kota Gunungsitoli yang terletak di Jl. Pancasila No. 14, Mudik, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena kantor sangat mendukung pembahasan yang dipilih oleh peneliti, karena peneliti menemukan bahwa kantor ini terdapat resistensi kepemimpinan yang tentunya memiliki hambatan dan kendala dalam menjalankan organisasi dan peneliti ingin mengetahui hambatan dan kendala yang dialami dalam proses perubahan kepemimpinan. Dan lokasi ini juga berdekatan dengan rumah tempat tinggal peneliti, sehingga akan mempermudah peneliti untuk melaksanakan observasi dan penelitian.

3.9.2 Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian sebagai berikut :

Table 3.1 Jadwal Penelitian

Jadwal																								
Kegiatan	Jan			Feb			Maret			april			mei			Juni			Juli			Agst		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Pengajuan judul proposal skripsi	■	■	■																					
Konsultasi kepada dosen pembimbing				■	■	■	■	■	■	■	■	■												

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Sejarah berdirinya Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli di bentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2008 tentang pembentukan Kota Gunungsitoli di Provinsi Sumatera Utara serta peraturan Daerah Kota Gunungsitoli Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kota Gunungsitoli.

Sekretariat Daerah disingkat Sekda adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah yang dipimpin oleh sekretaris Daerah disingkat Sekda. 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, mempunyai tugas pokok 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.

Sekretariat Daerah untuk kabupaten/kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati dan Sekretariat Kabupaten/Kota terdiri atas sebanyak-banyaknya 3 (tiga) Asisten dimana asisten masing –masing terdiri dari sebanyak-banyaknya 4 (empat) bagian. Bagian-bagian dari Sekretariat Daerah adalah unsur pembantu Sekretariat Daerah untuk melaksanakan 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 Administrasi Umum
 - a. Bagian Umum Dan Tata Usaha Pimpinan
 - b. Bagian Organisasi
 - c. Bagian Humas Dan Protokol

4.1.2 Visi Dan Misi

Visi

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

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 dampak terkait Resistensi Kepemimpinan terhadap Perilaku 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 diajukan 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	Umu r	Lama Bekerj a	Pendidika n	Jabatan
1.	Oimonaha Waruwu	Laki-Laki	56	15	S1	Sekretaris Daerah Kota Gunungsitoli
2.	Firman Zebua	Laki-Laki	54	12	S1	Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat
3.	Yustini Zebua	Perempuan	57	9	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Kesejahteraan Rakyat
4.	Aliran Telaumbanua	Laki-Laki	55	7	S2	Analisis Kesejahteraan Rakyat pada Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat Bagian Kesejahteraan Rakyat

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

9.	Yenni Kristiana Zebua	Perempuan	41	7	S1	Analisis Lembaga Keagamaan pada Sub Bagian Bina Mental Spiritual Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
10.	Rismala Lubis	Perempuan	38	7	S1	Analisis Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan pada Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
11.	Arianto Hulu,	Laki-Laki	49	7	S1	Analisis Pemberdayaan Masyarakat Dalam Penanganan Masalah Sosial
12.	Binsar Putra Milenium Sitorus	Laki-Laki	24	7	S1	Analisis Lembaga Keagamaan pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
13.	Ilham Niadin Zebua	Laki-Laki	42	12	S2	Kepala Bagian Perekonomian dan SDA
14.	Yuliadi Hulu	Perempuan	49	10	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian

						Perekonomian dan SDA
15	Heryanto Harefa	Laki-Laki	45	10	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian dan SDA
16	Megawati Laia	Perempuan	40	10	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian dan SDA
17	Hilman Polem	Laki-Laki	49	12	S1	Kepala Bagian Administrasi Pembangunan
18	Sepriani Telaumbanua	Perempuan	49	6	D3	Pengelola Pelaporan dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan APBD pada Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah
19	Fetri Yana Halawa	Perempuan	42	10	S1	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
20	Nelly Astika Harefa	Perempuan	52	7	S1	Analisis Sistem Informasi Pada Subbagian Pengelolaan Layanan Pengadaan

						Secara Elektronik Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah
21	Maranataria Halawa	Perempua n	37	7	S1	Analisis Tata Usaha pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah
22	Natalia Magdalena Gea,	Perempua n	43	7	D3	Penyusun Laporan Keuangan pada Sub Bagian Keuangan Bagian Umum Sekretariat Daerah
23	Poppy Elvin R.Tel	Perempua n	29	7	S1	Penyusunan Kebutuhan Barang Inventaris Pada Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan Bagian Umum Sekretariat Daerah
24	Belala Batee	Laki-Laki	48	5	S1	Pengadministrasi Umum Pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum

						Sekretariat Daerah
25	Sri Muliani Zega	Perempuan	43	6	S1	Sekretaris pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah
26	Yafet Krismatius Bu'ulolo	Laki-Laki	40	14	S2	Asisten Administrasi Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli
27	Fitriani Telaumbanua	Perempuan	29	3	S1	Tenaga Administrasi
28	Jessy Elviani Hulu	Perempuan	24	2	S1	Tenaga Administrasi
29	Ifolala Aleksander angandrowa Zebua	Laki-Laki	23	3	S1	Tenaga Administrasi
30	Lestari Fosteryani Lase	Perempuan	24	2	SMK	Tenaga Administrasi
31	Suarni Mei Penti Gea	Perempuan	24	1	S1	Tenaga Administrasi
32	Darman Lase	Laki-Laki	23	1	SMK	Tenaga Administrasi
33	Dedi Asmara Ziliwu	Laki-laki	24	3	S1	Tenaga Administrasi

34	Yanidar Gea	Perempuan	23	2	S1	Tenaga Administrasi
----	-------------	-----------	----	---	----	---------------------

Sumber : Kantor Sekretariat Daerah kota Gunungsitoli

Table 4.2
Jumlah Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	34
Kuesioner kembali	33
Kuesioner tidak kembali	1
Kuesioner Layak Diolah	33

Sumber: Data Primer, 2024

Penyebaran kuesioner ini hanya di isi oleh 33 pegawai dan 1 pegawai yang belum mengisi yaitu Kepala Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

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 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

jenis Kelamin	jumlah	persentase
laki-laki	15	4545%

Perempuan	18	54,55%
total	33	10000%

Sumber: Data Prime, 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

20

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

umur	jumlah	persentase
20-29	9	27,27%
30-39	1	30,3%
40-49	14	42,42%
50-59	9	27,27%
total	33	10000%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 33 responden jumlah umur 20-29 tahun yaitu 9 orang (27,27%), 30-39 tahun 1 orang (30,3%), 40-49 tahun 14 orang (42,42%), dan 50-59 tahun 9 orang (27,27%). Sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia 40-49 tahun, menunjukkan kekuatan pengalaman. Sedikit dari karyawan berusia 30-39 tahun dapat menjadi perhatian dalam hal pengembangan dan pelatihan generasi berikutnya.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

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

20

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

lama bekerja	jumlah	persentase
0-5 tahun	9	2727%
6-10 tahun	20	6061%
11-15 tahun	4	1212%
total	33	10000%

Sumber: Data Primer, 2024

Sebagian besar karyawan berada dalam rentang pengalaman 6-10 tahun, yang mungkin menunjukkan stabilitas dalam tenaga kerja. Ada keseimbangan yang baik antara karyawan baru dan mereka yang memiliki pengalaman menengah, tetapi sangat sedikit karyawan dengan pengalaman lebih dari 10 tahun

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel 4.6
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%

Sumber: Data Primer, 2024

berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pendidikan sarjana, Keberadaan yang terbatas dari pegawai berpendidikan D3 atau SMK menunjukkan mungkin adanya peluang untuk

meningkatkan pelatihan dan pengembangan bagi lulusan dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah.

e. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

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

Tabel 4.7
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%

Sumber: Data Primer 2024

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%)

R23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
R24	4	1	4	4	4	4	4	1	1	27
R25	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
R26	3	2	3	3	3	3	3	2	2	24
R27	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
R28	4	2	4	4	4	4	4	2	2	30
R29	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15
R30	3	1	3	3	3	3	3	1	1	21
R31	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
R32	3	2	3	3	3	3	3	2	2	24
R33	4	1	3	4	2	3	2	1	1	21
JML	97	64	96	97	95	96	95	64	64	768

Sumber: Hasil Olahan Penulis,2024

Setelah memproses data diatas, peneliti mengumpulkan jumlah responden berdasarkan alternatif jawaban. Misalnya, jika responden memilih alternatif SS=4, alternatif S=3, alternatif TS=2, dan alternatif STS=1, maka jumlah responden dari nomor kedua hingga nomor tiga puluh tiga sesuai dengan jumlah alternatif jawaban yang dipilih.

Jumlah pilihan yang dipilih oleh responden digunakan untuk merekapitulasi jawaban. Hasilnya disusun berdasarkan alternatif yang telah dipilih, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan
Alternatif jawaban variabel X

No Res	alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	0	0	9	0	9	18
2	0	0	6	3	9	15
3	0	0	6	3	9	15
4	0	6	2		8	24
5	0	0	9	0	9	18
6	0	0	0	9	9	9
7	0	6	3	0	9	24
8	0	6	3	0	9	24
9	0	0	9	0	9	18
10	0	0	3	6	9	12

11	6	0	3	0	9	30
12	0	0	0	9	9	9
13	0	6	3	0	9	24
14	0	0	6	3	9	15
15	6	3	0	0	9	33
16	0	3	6	0	9	21
17	0	6	0	3	9	21
18	0	6	3	0	9	24
19	6	0	0	3	9	27
20	6	3	0	0	9	33
21	0	6	3	0	9	24
22	9	0	0	0	9	36
23	6	3	0	0	9	33
24	6	0	0	3	9	27
25	6	3	0	0	9	33
26	0	6	3	0	9	24
27	6	3	0	0	9	33
28	6	0	3	0	9	30
29	0	0	6	3	9	15
30	0	6	0	3	9	21
31	6	3	0	0	9	33
32	0	6	3	0	9	24
33	2	3	1	3	9	21
JML	71	84	90	51	296	768
Rata-rata	2,1	2,5	2,7	1,59	9	23,2

Sumber: Hasil Olahan penulis, 2024

Menurut tabel diatas, jawaban alternatif SS rata-rata 2,1, jawaban alternatif S rata-rata 2,5, jawaban alternatif TS rata-rata 2,7 dan jawaban alternatif STS rata-rata 1,59.

b. Pengolahan Angket Perilaku Pegawai Y

Jumlah butir soal angket variabel Y adalah 12 soal maka diperoleh jumlah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Jawaban responden sesuai
Dengan alternatif jawaban variabel Y

Nama Responden	Variabel Y												jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
R1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
R2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	42
R3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	39
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R5	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	33
R6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
R9	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
R10	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	44
R11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
R12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43
R13	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
R14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	43
R15	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	44
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R17	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	39
R18	4	4	1	3	3	2	3	3	4	3	1	3	34
R19	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	40
R20	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	41
R21	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	44
R22	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	43
R23	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	36
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
R26	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	40
R27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
R28	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	39
R29	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	41
R30	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	41
R31	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	30
R32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
R33	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	43
JML	12	12	11	12	11	11	11	11	12	11	11	12	139
	1	0	1	1	4	2	4	4	1	4	1	1	4

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2024

Setelah memproses data diatas, peneliti mengumpulkan jumlah responden berdasarkan alternatif jawaban. Misalnya, jika responden memilih alternatif SS=4, alternatif S=3, alternatif TS=2, dan alternatif STS=1, maka jumlah responden dari nomor kedua hingga nomor tiga puluh tiga sesuai dengan jumlah alternatif jawaban yang dipilih.

Jumlah pilihan yang dipilih oleh responden digunakan untuk merekapitulasi jawaban. Hasilnya disusun berdasarkan alternatif yang telah dipilih, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.11
Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan
Alternatif jawaban variabel Y

No Res	Altematif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	9	3	0	0	12	45
2	6	6	0	0	12	42
3	3	9	0	0	12	39
4	12	0	0	0	12	48
5	2	5	5	0	12	33
6	10	2	0	0	12	46
7	12	0	0	0	12	48
8	10	2	0	0	12	46
9	10	2	0	0	12	46
10	9	2	1	0	12	44
11	11	1	0	0	12	47
12	7	5	0	0	12	43
13	9	3	0	0	12	45
14	7	5	0	0	12	43
15	8	4	0	0	12	44
16	12	0	0	0	12	48
17	4	7	1	0	12	39
18	3	6	1	2	12	34
19	4	8	0	0	12	40
20	5	7	0	0	12	41
21	8	4	0	0	12	44
22	7	5	0	0	12	43
23	8	0	0	4	12	36

24	12	0	0	0	12	48
25	10	2	0	0	12	46
26	5	6	1	0	12	40
27	10	2	0	0	12	46
28	4	7	1	0	12	39
29	7	3	2	0	12	41
30	5	7	0	0	12	41
31	0	6	6	0	12	30
32	0	12	0	0	12	36
33	7	5	0	0	12	43
JML	236	136	18	6	396	1394
Rata-rata	7,1	4,1	0,54	0,18	12	42,2

Sumber: Hasil Olahan penulis, 2024

Menurut tabel diatas, jawaban alternatif SS rata-rata 7,1, jawaban alternatif S rata-rata 4,1, jawaban alternatif TS rata-rata 0,54, dan jawaban alternatif STS rata-rata 0,18.

34

4.2.2 Uji validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas X dan Y

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 4.12
UJI VALIDITAS RESISTENSI KEPEMIMPINAN

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10
X01	Pearson Correlation	1	.450**	.985**	1.000**	.939**	.985**	.939**	.450**	.450**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X02	Pearson Correlation	.450**	1	.494**	.450**	.524**	.494**	.524**	1.000**	1.000**	.725**

X10	Pearson Correlation	.930**	.725**	.957**	.930**	.955**	.957**	.955**	.725**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau pernyataan variabel Resisitensi kepemimpinan 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.

Tabel 4.13
Uji Validitas X

No item	Person correlation (rhitung)	Rtabel df=(N-1)	Keterangan
7 X1	0,930	0,344	Valid
X2	0,725	0,344	Valid
X3	0,957	0,344	Valid
X4	0,930	0,344	Valid
X5	0,955	0,344	Valid
X6	0,957	0,344	Valid
X7	0,955	0,344	Valid
X8	0,725	0,344	Valid

Y1 1	Pearson Correlation	.369*	.317	1.000**	.250	.087	.281	.087	.087	.369*	.087	1	.250	.615**
	Sig. (2-tailed)	.034	.072	.000	.161	.631	.113	.631	.631	.034	.631		.161	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1 2	Pearson Correlation	-.081	.238	.250	1.000**	.184	.204	.184	.184	-.081	.184	.250	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.656	.182	.161	.000	.306	.255	.306	.306	.656	.306	.161		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1 3	Pearson Correlation	.510*	.419*	.615*	.448*	.728*	.488**	.728*	.728*	.510*	.728*	.615*	.448*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.000	.009	.000	.004	.000	.000	.002	.000	.000	.009	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Berdasarkan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan atau pernyataan variabel Perilaku 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.

Tabel 4.15
Uji Validitas Y

No Item	Person correlation (rhitung)	Rtabel df=(N-1)	Keterangan
4 Y1	0,510	0,344	Valid
Y2	0,419	0,344	Valid
Y3	0,615	0,344	Valid

Y4	0,448	0,344	Valid
Y5	0,728	0,344	Valid
Y6	0,488	0,344	Valid
Y7	0,728	0,344	Valid
Y8	0,728	0,344	Valid
Y9	0,510	0,344	Valid
Y10	0,728	0,344	Valid
Y11	0,615	0,344	Valid
Y12	0,448	0,344	Valid

Sumber: Olahan Penulis, 2024

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

2. Uji Reabilitas

a) Uji Reabilitas X Resistensi Kepemimpinan

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

17
Tabel 4.16

Hasil Uji Reabilitas X Resistensi Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	9

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

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

Nilai dari *cronbach's Alpha* diatas adalah sebesar $0,963 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk seluruh 9 item soal dengan responden 33. Dengan demikian maka dapat disimpulkan butir-butir soal untuk variabel (X) "Resistensi kepemimpinan" adalah dikatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 4.17

Hasil dari item-total statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	20.3333	42.354	.908	.956
X2	21.3333	46.917	.666	.966
X3	20.3636	42.176	.943	.954
X4	20.3333	42.354	.908	.956
X5	20.3939	42.059	.940	.954
X6	20.3636	42.176	.943	.954
X7	20.3939	42.059	.940	.954
X8	21.3333	46.917	.666	.966
X9	21.3333	46.917	.666	.966

Sumber: Olahan SPSS Versi 25 2024

Tabel 4.18

Hasil Uji Reabilitas Variabel X

No. Item	Crombach's alpha if items deleted	Alpha crombach >0,60	Keterangan
X1	0,956	0,60	Reliabel
X2	0,966	0,60	Reliabel
X3	0,954	0,60	Reliabel
X4	0,956	0,60	Reliabel
X5	0,954	0,60	Reliabel
X6	0,954	0,60	Reliabel
X7	0,954	0,60	Reliabel
X8	0,966	0,60	Reliabel
X9	0,966	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas Uji Reabilitas 9 item pertanyaan dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha If Item Deleted >0,60.

b) Uji Reabilitas Y Perilaku Pegawai

17

Tabel 4.19

Hasil Uji Reabilitas Y Perilaku Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	12

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Nilai dari *cronbach's Alpha* diatas adalah $0,826 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk seluruh 12 item soal dengan responden 33 Pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan butir-butir soal untuk variabel (Y) "Perilaku pegawai" adalah dikatan reliabel atau konsisten.

Tabel 4.20
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
Y01	38.5758	19.002	.416	.819
Y02	38.6061	19.434	.314	.825
Y03	38.8788	17.422	.492	.813
Y04	38.5758	19.502	.360	.822
Y05	38.7879	16.985	.642	.799
Y06	38.8485	18.445	.350	.826
Y07	38.7879	16.985	.642	.799
Y08	38.7879	16.985	.642	.799
Y09	38.5758	19.002	.416	.819
Y10	38.7879	16.985	.642	.799
Y11	38.8788	17.422	.492	.813
Y12	38.5758	19.502	.360	.822

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 25

Tabel 4.21
Hasil Uji Reabilitas Variabel Y

No. Item	Crombach's alpha if items deleted	Alpha crombach $>0,60$	Keterangan
Y1	0,819	0,60	Reliabel
Y2	0,825	0,60	Reliabel
Y3	0,813	0,60	Reliabel
Y4	0,822	0,60	Reliabel

Y5	0,799	0,60	Reliabel
Y6	0,826	0,60	Reliabel
Y7	0,799	0,60	Reliabel
Y8	0,799	0,60	Reliabel
Y9	0,819	0,60	Reliabel
Y10	0,799	0,60	Reliabel
Y11	0,813	0,60	Reliabel
Y12	0,822	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Penulis, 2024

4.2.3 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 resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai menunjukkan bahwa hubungan atau derajat adalah sedang.

Tabel 4.22
Koefisien Korelasi Variabel X dan Y

Correlations		
	resistensi kepemimpinan(X)	Perilaku Pegawai (Y)

resistensi kepemimpinan(X)	Pearson Correlation	1	-.099
	Sig. (2-tailed)		.585
	N	33	33
Perilaku PegawaiI (Y)	Pearson Correlation	-.099	1
	Sig. (2-tailed)	.585	
	N	33	33

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25

Diperoleh nilai korelasinya adalah 0,585 %. Dimana hubungan antara Resistensi Kepemimpinan dan Perilaku Pegawai dikatakan sedang, karena nilai korelasinya berada diderajat hubungan 0,41 s/d 0,60. Maka dapat dikatakan besar pengaruh nilai korelasi adalah 58,5 % sehingga hubungannya berada di korelasi sedang.

4.2.4 Regresi Linear Sederhana

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

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana dapat mengacu pada dua hal, yaitu:

1. Membandingkan nilai sidnifikansi dengan nilai probabilitas 0,05
 - a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
 - b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Membandingkan Nilai t -hitung dengan t-tabel
 - a) Jika nila t-hitung $> t$ -tabel, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

2 **Tabel 4.23**
Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.489	3.774
a. Predictors: (Constant), RESISTENSI KEPEMIMPINANAN (X)				

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Dari output diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,504 Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Resistensi Kepemimpinan terhadap Perilaku pegawai adalah sebesar 50,4 %.

2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.178	4.323		2.586	.015
	RESISTENSI KEPEMIMPINANAN (X)	.824	.147	.710	5.618	.000
a. Dependent Variable: PERILAKU PEGAWAI (Y)						

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Dari hasil output tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Resistensi Kepemimpinan berpengaruh positif Perilaku Pegawai, dimana nilai dari konstan adalah 11.178 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 16.577 + 0,824 X$.

4.2.5 Uji Koefisien Determinan

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

2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.489	3.774
a. Predictors: (Constant), RESISTENSI KEPEMIMPINANAN (X)				

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka dapat diperoleh nilai R-Square sebesar 0,504 (50,4%). Artinya bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 50,4%, sedangkan 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.6 Hipotesis t

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

Tabel 25
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.178	4.323		2.586	.015
	RESISTENSI KEPEMIMPINANAN (X)	.824	.147	.710	5.618	.000

a. Dependent Variable: PERILAKU PEGAWAI (Y)

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Dasar pengambilan 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 5.618 > t tabel 1,692 dan

nilai signifikansi variabelnya $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh Resistensi kepemimpinan terhadap Perilaku Pegawai.

37

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Resistensi Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai Dikantor Sekretariat Kota Gunungsitoli

Perilaku pegawai adalah segala bentuk tindakan, sikap, dan reaksi yang ditunjukkan oleh pegawai di tempat kerja. Perilaku ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepribadian, motivasi, nilai-nilai, serta lingkungan kerja. Memahami perilaku pegawai penting bagi manajemen, karena ini berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan kerja, dan suasana kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa Resistensi Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Pegawai dikalangan pegawai di kantor Sekretariat Kota Gunungsitoli. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh melalui uji t yang telah dilakukan oleh peneliti dengan membandingkan t hitung dan t tabel dimana nilai sig Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruh resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai sangat signifikan. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan antara resistensi kepemimpinan dan perilaku pegawai.

4.3.2 Besarnya Pengaruh Resistensi Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai Dikantor Sekretariat 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 didarkan. 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 21 pernyataan yang terbagi atas 9 variabel Resistensi Kepemimpinan (X) dan 12 pernyataan variabel Perilaku Pegawai (Y).

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa Resistensi Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Pegawai kalangan Pegawai di Kantor Sekretariat Kota Gunungsitoli. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh melalui bantuan program SPSS versi 25 yang menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinan Resistensi kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 0,504 atau 48,9% % terhadap Perilaku Pegawai di Kantor Sekretariat Kota Gunungstoli sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independent (Resistensi Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Perilaku Pegawai) sebesar 48,9%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh resistensi kepemimpinan terhadap Perilaku Pegawai Di Kantor Sekretariat Kota Gunungsitoli maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan pada uji Koefisien Determinan maka hasil yang didapatkan yaitu nilai R Square 0,504 atau 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Resistensi kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku pegawai sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Resistensi Kepemimpinan (X) terhadap Perilaku Pegawai dikantor Sekretariat Kota Gunungsitoli, sebagai mana hasil uji t nilai sebesar $5.618 > 0,05$.

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 Resistensi Kepemimpinan

terhadap Perilaku Pegawai dan mengetahui seberapa persen pengaruh Resistensi Kepemimpinan terhadap Perilaku Pegawai.

2. Bagi Tempat penelitian

Pemimpin hendaknya meningkatkan komunikasi dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan pelatihan kepemimpinan yang baik agar dapat mengurangi resistensi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Pemimpin hendaknya melakukan penilaian awal untuk memahami akar penyebab resistensi. Pemimpin juga memperhatikan aspek kepemimpinan untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan perilaku pegawai, demi mencapai kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afkarina, R., Septianza, C., Amir, A. F., & Anshori, I. (2023). Manajemen Perubahan Di Era VUCA. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 41–62. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/332>
- Adisty. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi Kasus Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede)*. 36–49. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8560>
- Anak, K. N. P. E. S. K. (2008). Eksploitasi Seksual Komersial Anak di Indonesia. *Medan, Restu Printing Indonesia, Hal.57, 21(1)*, 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Dasmo, D., Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. (2021). Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 240. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i2.24095>
- Efendi, M. (2016). Variabel Penelitian dan Definisi Operasional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(6), 61–77.
- Ferdianto, F., & Yesino, L. (2019). Analisis Kesalahan Siswa dalam Menyelesaikan Soal Pada Materi SPLDV Ditinjau dari Indikator Kemampuan Matematis. *SJME (Supremum Journal of Mathematics Education)*, 3(1), 32–36. <https://doi.org/10.35706/sjme.v3i1.1335>
- Haribowo, R., Bilgies, A. F., Verawaty, V., & ... (2022). Analisis Pengaruh Brand Image Dan Celebrity Endoser Terhadap Purchase Decision Produk Bakery Bittersweet By Najla. *Management ...*, 3(October), 3220–3230. <https://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/view/1170%0Ahttps://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/download/1170/784>
- Ii, B. A. B. (2017). *BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Landasan Teori 2.1.1 Perilaku Organisasi 2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi*. 7–23.
- I Nurdianawati. (2021). Uji Instrumen. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 1(69), 5–24.
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Juminto, A., & Saksono, L. (2021). Resistensi Dalam Naskah Film Sophie Scholl – Die Letzten Tage Karya Fred Breinersdorfer. *Jurnal UNESA*, 10(01), 0–216.

- Laihad, R. A., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mnyebabkan Resistensi Dalam Proses Perubahan Organisasi Di Otoritas Jasa Keuangan Sulawesi Utara, Gorontalo Dan Maluku Utara Di Manado Analysis of Factors That Cause Resistance in the Process of Organizational Change in the Fin. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 531–540.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/22442/22135>
- Lumbantoruan, C. M., Tawal, B., & Lumintang, G. (2021). Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi Di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 9(1), 914–923.
<https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32637>
- Nurdiansyah, F., & Rugoyah, H. S. (2021). Strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Purnama Berazam*, 2(2), 159.
- Pedagogy, J. I., & Anwar, S. (n.d.). *Volume 2 Nomor 1 Pebruari 2023 KEPEMIMPINAN DIGITAL MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL DI PERGURUAN TINGGI. 2.*
- Putri, S. I. N., Selvy, Roles, G. H., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, 5(1), 71–80.
- Ramadhan, H. N., Muis, A. F. K., Choirudin, M., R, M. R., Ramadhani, M. N., Yudha, N., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan Di Pt.Indofood. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), 4923–4931. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i11.1827>
- REPOSITORY STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG. (2016). Metodologi Penelitian. *Metodologi Penelitian*, 1–23.
<http://repository.stiedewantara.ac.id/1903/5/15. BAB 3.pdf>
- Sasongko, S. A. & irwan W. (2023). *Analisis Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan dalam Memperlancar Tujuan Suatu Organisasi*. 10(2), 1–23.
- Sinaga Jhonni. (2023). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(4), 160.
<https://dinastires.org/JKIS/article/view/287/245>
- Sartika, W. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Kaltimex Energy Medan. *Skripsi, Universitas Medan Area*, 1(2), 1–60.
<https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11834/2/128320216> - Windi Sartika - Fulltext.pdf

- Sugiyono. (2018). Teori Rumus regresi. *Metode Penelitian*, 34–51.
- Sugiyono, M. (2019). *Pengaruh penerapan Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Siswa kelas IV sd*. 37–49.
- Unique, A. (2016). ~~濟無~~*No Title No Title No Title*. 0, 1–23.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 7(1), 2896–2910.

PENGARUH RESISTENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI DIKANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	eprints.walisongo.ac.id Internet	103 words — 1%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet	93 words — 1%
3	lib.unnes.ac.id Internet	57 words — < 1%
4	Sri Arpaini, Debbi Chyntia Ovami. "Kualitas Laporan Keuangan : Berdasarkan Perspektif Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Crossref	55 words — < 1%
5	eprints.polsri.ac.id Internet	55 words — < 1%
6	repository.uksw.edu Internet	52 words — < 1%
7	repository.unwim.ac.id Internet	45 words — < 1%

repository.uiad.ac.id

8	Internet	43 words — < 1%
9	repository.stipjakarta.ac.id Internet	41 words — < 1%
10	repository.ub.ac.id Internet	34 words — < 1%
11	repository.uinjambi.ac.id Internet	32 words — < 1%
12	skripsistie.files.wordpress.com Internet	31 words — < 1%
13	educativa.id Internet	28 words — < 1%
14	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	28 words — < 1%
15	www.repository.uinjkt.ac.id Internet	28 words — < 1%
16	repository.unej.ac.id Internet	25 words — < 1%
17	repositori.umrah.ac.id Internet	22 words — < 1%
18	repo.undiksha.ac.id Internet	21 words — < 1%
19	www.mte.pasca.mercubuana.ac.id Internet	21 words — < 1%
20	docplayer.info	

Internet

18 words — < 1%

21 dspace.uii.ac.id

Internet

18 words — < 1%

22 repository.nobel.ac.id

Internet

18 words — < 1%

23 rama.unimal.ac.id

Internet

17 words — < 1%

24 Deyan Syahirah Khairunnisa, Aris Doyan, Muhammad Zuhdi. "PENGEMBANGAN MEDIA ALAT UKUR PERCEPATAN GRAVITASI BERBASIS ARDUINO NANO UNTUK MENINGKATKAN PENGUASAAN KONSEP PESERTA DIDIK", ORBITA: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Fisika, 2022

Crossref

16 words — < 1%

25 repository.uinjkt.ac.id

Internet

16 words — < 1%

26 repository.unja.ac.id

Internet

15 words — < 1%

27 eprints.upj.ac.id

Internet

14 words — < 1%

28 repository.upbatam.ac.id

Internet

13 words — < 1%

29 es.scribd.com

Internet

12 words — < 1%

30 idr.uin-antasari.ac.id

Internet

12 words — < 1%

31	repository.uhn.ac.id Internet	11 words — < 1%
32	Maria Immaculata Bahantwelu, Piter Arson Welay. "Pengaruh Financial Distress, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Konservatisme Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI 2016-2020", Accounting Research Unit (ARU Journal), 2024 Crossref	10 words — < 1%
33	123dok.com Internet	9 words — < 1%
34	repository.unjaya.ac.id Internet	9 words — < 1%
35	adbissyira.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
36	repository.iainbengkulu.ac.id Internet	8 words — < 1%
37	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	8 words — < 1%
38	text-id.123dok.com Internet	8 words — < 1%
39	repository.uin-suska.ac.id Internet	7 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF