

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

By HERNI NONIAWATI LASE

20

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

SKRIPSI



Oleh:

HERNI NONIAWATILASE

NIM 2320124

41

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

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur dan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang dengan penuh kasih dan rahmat-nya telah memungkinkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi. Pada kesempatan ini, penulis berhasil menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini di kerjakan dan diajukan kepada program Studi S1 Manajemen untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka melanjutkan pembuatan skripsi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini dapat terselesaikan tentu tak lepas dari dorongan dan uluran tangan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada pihak yang telah membantu, yakni:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. selaku Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Bapak Heseziduhu Lase, S.E.,M.M sebagai dosen pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan arahan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
6. Bapak Firman Zebua, S.Pd.,SD sebagai kepala bagian di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gungsitoli (Bagian Kesejahteraan Rakyat) yang telah mengizinkan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.
7. Terimakasih kepada orang tua saya Papa Mama atas segala dukungan dan doa yang tak henti –hentinya selama ini,yang telah bersusah payah berjuang untuk membesarkan dan membiayai pendidikan saya sampai selesai.

8. Abang saya satu-satunya Sentosa, Mama Vania, kakak saya Netta , Vania, Azel, Carren, Gwen, April dan seluruh keluarga yang selalu menjadi penyemangat dan selalu membantu dan mendoakan saya selama ini.
9. Sahabat dan teman teman seperjuangan ,terimakasih atas bantuan dan kerjasama selama studi di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

Hanya doa yang dapat penulis berikan atas bantuan dan dukungan.Kiranya kasi Tuhan selalu menyertai dan memberkati kita.

Gunungsitoli, Juni 2024

Herni Noniawati Lase
NIM : 2320124

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Untuk memastikan bahwa proses kerja berjalan dengan lancar, seorang pemimpin berhak untuk melakukan perubahan. Meskipun demikian, beberapa pegawai perlu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Instansi pemerintah juga harus memiliki lingkungan kerja yang memadai dan nyaman. Setiap organisasi harus mengutamakan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Institusi pemerintah harus bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang efisien dan efektif dalam menghadapi tantangan dan persaingan di era global saat ini. Instansi pemerintah adalah organisasi yang mempekerjakan banyak orang yang disebut pegawai untuk melakukan tugas dan kegiatan yang ada di dalamnya. Manajemen perubahan adalah sesuatu yang harus dilakukan di perusahaan atau instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Manajemen perubahan adalah metode yang dapat digunakan untuk mengelola perubahan dari sudut pandang manusia. Manajer perusahaan atau pemimpin eksekutif biasanya hanya perlu memberi tahu pegawai bahwa akan ada perubahan, biasanya dalam waktu singkat. Namun manajemen perubahan lebih dari sekedar mengkomunikasikan apa yang berubah, seperti implementasi sistem atau akuisisi. Perubahan dalam suatu organisasi dapat mencakup berbagai elemen, seperti struktur, proses, dan teknologi, budaya atau kebijakan, dan proses ini dikenal sebagai manajemen perubahan. Tujuannya adalah untuk mengelola perubahan secara terorganisir dan sistematis sehingga dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Perusahaan berusaha untuk bertahan hidup, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, melalui manajemen perubahan.

Menurut (Lazuardi, et. al., 2020) Manajemen perubahan organisasi merupakan proses merancang ulang struktur, budaya, serta sumber daya lain dalam organisasi agar kinerja perusahaan semakin efisien dan efektif. Di era yang semakin maju

sekarang ini, setiap organisasi baik perusahaan atau pemerintahan membutuhkan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih perusahaan atau organisasi-organisasi dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa pegawai perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Terlepas dari berfungsinya semua sistem yang ada, organisasi atau perusahaan dapat maju. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah karena masih ada banyak pegawai yang kerjanya kurang optimal, seperti malas bekerja dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan manajemen perubahan yang dapat mempengaruhi kinerja karena banyak pegawai memiliki sikap, latar belakang budaya, dan pemahaman budaya yang berbeda, yang dapat mempengaruhi kinerja. Ini berarti bahwa perusahaan harus membekali sumber daya manusianya agar mereka dapat meningkatkan kinerja dengan cara yang efisien dan efektif. Manajemen perubahan adalah proses di mana sistem menerapkan pengetahuan, teknik dan sumber daya untuk mempengaruhi mereka yang terkena dampak perubahan. Kinerja adalah hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tugas yang diberikan. Kinerja sangat penting bagi perusahaan, organisasi pemerintah, dan pegawai itu sendiri untuk memajukan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan bekerja sama pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut, oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang

merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri dan komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

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

Dalam setiap perusahaan atau instansi pemerintah perlu adanya suatu manajemen perubahan sebagai salah satu aktivitas yang harus dilakukan dalam upaya mendorong pegawai agar bekerja dengan baik. Seluruh pegawai di kantor sekretariat daerah kota gunungsitoli bagian kesejahteraan rakyat perlu berbenah untuk melakukan perubahan manajemen agar menunjang kinerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mendalami tentang manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis mengangkat sebuah Judul “**Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah yang ingin dibatasi dan digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah, agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Masalah yang terjadi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah Capaian Kinerja Bagian Kesejahteraan Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli Tahun 2023 Tidak mencapai 100% Melainkan hanya 79,53%, berdasarkan realisasi pelaksanaan program/kegiatan Tahun 2023. Sehingga dengan masalah tersebut terjadinya manajemen perubahan pada pelaksanaan program/kegiatan yang telah direncanakan dan berdampak pada kinerja pegawai.

130

1.3. Rumusan Masalah

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

31

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

59

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam sebuah penelitian memudahkan peneliti untuk membatasi ruang lingkup masalah atau objek yang akan dilakukan penelitian. Batasan masalah hadir untuk mengarahkan penulis agar fokus pada penelitian. Batasan masalah penelitian kuantitatif merupakan pernyataan yang menggambarkan ruang lingkup dan batasan penelitian yang akan dilakukan. Pernyataan ini memberikan kerangka kerja yang jelas bagi peneliti untuk menentukan variabel yang akan diobservasi, metode yang akan digunakan, dan populasi yang akan diteliti. Dengan batasan masalah yang terdefinisi dengan baik, peneliti dapat fokus pada aspek yang relevan dan menghindari meluasnya ruang lingkup penelitian. Sehingga batasan masalah dalam penelitian ini hanya membahas mengenai Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekda Kota Gunungsitoli (Bagian Kesejahteraan Rakyat).

25

137

145

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai. Tujuan penelitian ini berhubungan dengan rumusan masalah penelitian. Tujuan penelitian menurut Rina Hayati (2021) adalah bagian dari pada adanya bentuk pernyataan terkait mengapa riset dijalankan. Sehingga dalam penulisan untuk tujuan penelitian ini sangatlah mungkin dalam mengidentifikasi konsep guna menjelaskan atau memprediksi situasi atau solusi untuk situasi yang menunjukkan jenis studi yang akan dilakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tujuan penelitian adalah:

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

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

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

1.6.2. Manfaat Praktis

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

1. Bagi penulis
Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Nias.
Bagi Universitas Nias Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan bahan bacaan di perpustakaan di Universitas Nias.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi panduan dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu kekurangan yang terdapat pada penelitian ini juga dapat menjadi sarana perbaikan untuk penelitian yang lebih baik kedepannya.

142

1.7. Sistematika Penulisan

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

Adapun sistematika penulisan yang dimaksud adalah:

12

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang dari penelitian, identifikasi masalah dalam penelitian, rumusan masalah, batasan masalah agar pembahasan tidak melenceng dari fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai kajian teori, yang digunakan dalam penelitian ini, salah satunya mengemukakan mengenai teori penulisan, kerangka berfikir, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, lokasi dan jadwal penelitian.

49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hal-hal yang berkaitan dengan data-data yang telah berhasil dikumpulkan, hasil pengolahan data dan pembahasan

dari hasil pengolahan tersebut. Data-data tersebut adalah hasil pengolahan data menggunakan software statistik yaitu SPSS.

110

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari peneliti . Kesimpulan tidak perlu di tulis secara panjang lebar .Cukup di tulis secara singkat,padat dan jelas.

14

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Ka¹¹ Teori*

2.1.1. **Pengertian Manajemen Perubahan**

Manajemen bermula dari bahasa Inggris kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yakni “Manajemen” adalah suatu proses yang berbeda yang terdiri dari suatu perancangan, penyusunan, pengamalan, dan pemeliharaan yang ditujukan untuk penentuan dan penyelesaian sesuatu yang dicapai kemudian sudah ditentukan dengan memanfaatkan suatu tuntunan manusia dan lainnya.

Perubahan merupakan sesuatu yang sering terjadi tanpa disadari dan bermanfaat bagi kelangsungan hidup suatu lembaga atau perusahaan. Perubahan dapat membuat suatu kelompok berumur lebih lama dan membantu perusahaan tetap dinamis dan tidak statis seiring dengan perkembangan zaman.

Menurut Wibowo, (2020) dalam bukunya “Manajemen Perubahan”, adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut.

Lilik, Sumartik, (2019) Manajemen perubahan adalah salah satu bidang yang sangat besar dan pendekatan dalam mengelola perubahan bervariasi. Banyak perusahaan dan konsultan menggunakan pemikiran yang formal terhadap manajemen perubahan. Karena memberi alat bantu, daftar periksa beserta garis besar rencana yang perlu dilaksanakan dalam mengelola perubahan sehingga menghasilkan keberhasilan yang sukses.

Dari beberapa pengertian di atas mengenai manajemen perubahan dapat disimpulkan bahwa Manajemen perubahan adalah suatu bentuk pendekatan untuk mengganti individu, tim, dan suatu perusahaan dalam melihat kondisi masa depan yang diinginkan. Di dalam ruang lingkup perusahaan, sebuah perubahan dapat menentukan bagaimana perusahaan tersebut berjalan. Manajemen ini berfokus pada efek yang lebih luas dari perubahan, terutama pada orang-orang yang terlibat

dalam pergerakan. Perubahan dapat mencakup perubahan kecil maupun besar dalam penerapan kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Perubahan

Adapun Tujuan manajemen perubahan menurut Cameron (2019) yaitu:

1. Perubahan organisasi

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

2. Perubahan bertahap

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

3. Perubahan individu

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

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

1. Meningkatnya kepedulian setiap karyawan untuk peningkatan dan pengembangan perusahaan.

2. Dibuatnya target jangka panjang yang harus dicapai perusahaan untuk memenangkan persaingan.
3. Menciptakan berbagai strategi untuk meningkatkan standar kinerja dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
4. Meningkatkan berbagai kompetensi dan kemampuan perusahaan beserta semua bidang dan karyawannya.
5. Memotivasi dan menguatkan setiap karyawan agar bisa mencapai tujuan mereka dengan lebih cepat dan lebih produktif dari sebelumnya.
6. Meningkatkan kinerja perusahaan termasuk meningkatkan laba perusahaan melalui proses transformasi yang dilaksanakan.

131

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Perubahan

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

1. Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap anggota organisasi untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan anggota organisasi semakin mudah dia untuk mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku anggota organisasi. Anggota organisasi yang hanya menggunakan pengetahuan yang sekedarnya akan semakin tertinggal kinerjanya dibanding anggota organisasi yang selalu menambah pengetahuannya yang baru.
2. Keterampilan fisik maupun nonfisik merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan komputer, mesin produksi dan lain sebagainya. Keterampilan non-fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya kemampuan

memimpin rapat, membangun komunikasi, dan mengelola hubungan dengan para pelanggan

secara efektif. Sehingga terdapat hubungan antara proses dan ketrampilan komunikasi antar personal. Ketrampilan lebih sulit untuk diubah atau dikembangkan ketimbang pengetahuan. Perubahan ketrampilan sangat terkait dengan pola perilaku naluri (insting). Proses perubahan respon insting anggota organisasi membutuhkan waktu relatif cukup panjang karena faktor kebiasaan apalagi budaya tidak mudah untuk diubah.

3. Kepercayaan anggota organisasi menentukan sikapnya dalam menggunakan pengetahuan dan ketrampilannya untuk mengerjakan sesuatu. Boleh jadi anggota organisasi diberikan pengetahuan dan ketrampilan baru dengan cara berbeda. Namun hal itu dipengaruhi oleh kepercayaan yang dimilikinya apakah pengetahuan dan ketrampilan yang diterimanya akan berguna atau tidak. Dengan kata lain suatu kepercayaan relatif sulit untuk diubah. Jadi kalau ingin melatih anggota organisasi harus diketahui dahulu kepercayaan yang dimiliki anggota organisasi sekurang-kurangnya tentang aspek persepsi dari kegunaan suatu pelatihan.
4. Lingkungan organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi apakah melalui pemberian penghargaan atas perilaku yang diinginkan ataukah dengan mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pimpinan dan model kepemimpinan serta masa depan organisasi yang cerah akan berpengaruh pada derajat dan mutu perubahan perilaku anggota organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh apa yang bisa diberikan organisasi kepada anggota organisasinya. Semakin tinggi kadar insentif yang diberikan semakin efektif terjadinya perubahan perilaku anggota organisasinya. Sebaliknya organisasi

yang tidak efektif atau gagal cenderung akan menciptakan perubahan perilaku yang juga tidak efektif.

2.1.4 ¹ Indikator Manajemen perubahan

Menurut Menda (2018), suatu Manajemen Perubahan mempunyai beberapa indikator dimana indikator tersebut harus mendapatkan perhatian oleh semua pimpinan dalam organisasi. Beberapa indikator tersebut antara lain:

1. Perubahan pada individu

Teori Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku manusia adalah suatu keadaan yang seimbang antara kekuatan-kekuatan pendorong (driving forces) dan kekuatan-kekuatan penahan (restraning forces). Perilaku ini dapat berubah apabila terjadi ketidakseimbangan antara kedua kekuatan di dalam diri seseorang.

¹ 2. Perubahan teknologi

Kemajuan teknologi yang semakin hari semakin cepat ini tentunya membuat banyak perubahan terhadap sebuah negara tidak terkecuali di Indonesia. Dari pesatnya perkembangan teknologi informasi ini membawa banyak pengaruh positif, yang dimaksud dari pengaruh positif ini halnya seperti:

- a. Pertukaran sebuah informasi yang menjadi lebih Memudahkan pekerjaan
- b. Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh satu orang menjadi lebih efektif dan efisien
- c. Sistem pembelajaran dapat dilakukan secara online tanpa harus melakukan tatap muka.

Dapat disimpulkan bahwa perkembangan teknologi memang menimbulkan hal yang positif dan negatif. Untuk dapat menekan hal negatif yang dapat mempengaruhi diri kita sendiri adalah kita harus mengelola kemajuan teknologi informasi ini dengan baik.

3. Perubahan dalam struktur organisasi

Secara umum, ada 3 jenis perubahan dalam organisasi. Perubahan itu kemudian dipahami sebagai transformasi. Berikut 3 jenis perubahan dalam organisasi, yakni:

a. Transformasi struktur

Perancangan struktur organisasi yang efektif dan efisien merupakan satu tuntutan organisasi dalam rangka menciptakan perubahan. Melalui strategi organisasi yang dirancang tersebut, organisasi bisa adaptatif dan responsif mengikuti gejolak lingkungan yang selalu berubah. Penerapan yang dangkal, sekedar mengadopsi atau meniru tanpa adanya penggalan strategi, fungsi, manfaat serta tantangan semangat zaman, dapat dipastikan bahwa struktur itulah yang menyebabkan organisasi selalu berjalan ditempat.

b. Transformasi proses dan gaya manajemen

Proses dan gaya manajemen merupakan alat yang efektif mengelola jalannya organisasi. Mengelola organisasi adalah mengelola manusia, mengelola pengetahuan yang ada di dalamnya dan terus menerus membangkitkan semangat para anggotanya. Untuk itu dibutuhkan manajemen organisasi yang bisa diterapkan guna mendukung kinerja organisasi. Salah satunya adalah transformasi proses dan gaya manajemen.

c. Transformasi kultur

Kultur atau budaya adalah hal yang terbentuk dari kebiasaan (habits) yang selalu dilakukan dan secara terus menerus dan terbentuk dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan keinginan (desire).

2.3. Pengertian Kinerja

Kinerja biasanya didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dan organisasi adalah dua aspek utama kinerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah di tentukan.

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

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

Menurut Kasmir, (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Susanti & Aesah, (2022) mendefinisikan bahwa kinerja itu adalah terjemahan dari *perfromance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaikk-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Wachidah & Luturlean, (2019) mendefinisikan kinerja adalah ketika sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai target khusus yang berhubungan dengan peran perseorangan atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Pendapat Kurnia & Sitorus (2022) Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuanseseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan

berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama priode waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat didefinisikan Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang merupakan wewenang dan tanggung jawab para pegawai.

2.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2. ⁸ Penilaian Kinerja

⁸ Menurut Yelvita (2022) penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja.

Sedangkan pengertian lainnya oleh Hartini et al., (2021) mengenai penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seberapa standar yang di tentukan.

⁸ Menurut Yelvita (2022) ada beberapa hal yang perlu diketahui tentang penilaian yaitu:

1. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan

2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

2.3.4 Indikator ⁹ Indikator Kinerja

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

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dalam setiap unit dalam pengguna sumber daya.

2.4. ¹⁸ Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Kasmir, 2018 dengan judul penelitian "¹⁰ Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono ⁵⁷ mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawabnya. Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, dan dilakukan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono Bagian Instalasi Dan Pengolahan. Lokasi perusahaan ini terletak di Jalan Raya Lestari, Ngrombot, Kec. Patianrowo, Kertosono, Jawa Timur.

Mangkunegara 2017 dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).kinerja adalah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai karena merupakan dasar untuk menentukan pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis statistik atau angka.

Wibowo,2017 dengan Judul penelitian Pengaruh Manajemen Perubahan, Organisasi Pembelajaran, Budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto mengemukakan bahwa Manajemen Perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk memengaruhi perubahan pada orang yang terkena dampak proses tersebut

Dengan jenis penelitian diatas penelitian kuantitatif maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel bebas Manajemen perubahan (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1.1 Peneliti Terdahulu

NO	Nama/Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono (2021). “Pengaruh Motivasi Kerjadan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”	1. Menggunakan metedo Kuantitatif 2. Dalam pembahasannya menyinggung tentang Kinerja (Y) yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.	1. Lokasi Penelitian 2. Pembahasan menyangkut tentang ,displin kerja dan motivasi kerja.
2.	Peringatan Harefa, Aferiaman Telaumbanua,(2023) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iv Gunungsitoli	1. Sama-sama membahas tentang kinerja pegawai 2. Menggunakan Jenis penelitian Kuantitatif.	1. Lokasi Penelian dan objek penelitian yang berbeda 2. Tidak hanya membahas tentang kinerja tetapi juga membahas tentang karir
3.	Rona Astria, Heliyani, (2022) Pengaruh Manajemen Perubahan, Organisasi	1. Sama-sama membahas tentang manajemen Perubahan 2. Menggunakan jenis	1. Membahas tentang organisasi pembelajaran, Budaya organisasi dan

20

Pembelajaran, Budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto	penelitian Kuantitatif	motivasi kerja 2. Lokasi dan objek penelitian yang berbeda
--	------------------------	---

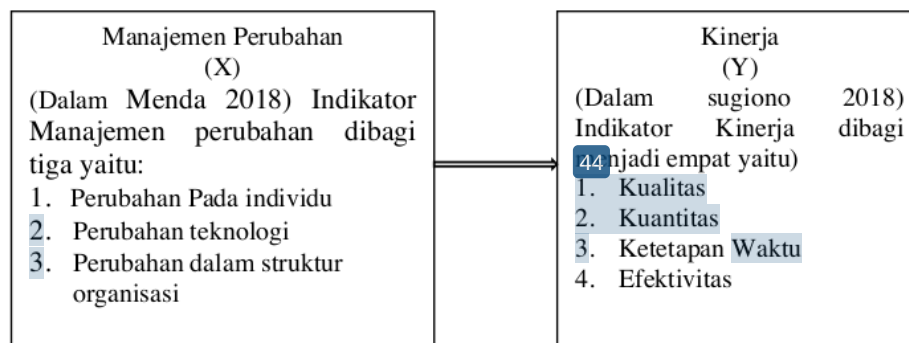
2.5 Kerangka berpikir

10

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

Gambar. 1.1

Kerangka Pemikiran



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

2.6. **Hipotesis**

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan awal yang diajukan untuk diuji kebenarannya melalui penelitian atau pengamatan. Hipotesis biasanya merupakan solusi sementara terhadap pertanyaan penelitian yang didasarkan pada pengetahuan atau pengamatan sebelumnya. Hipotesis juga dapat digunakan sebagai dasar untuk eksperimen atau penelitian ilmiah untuk menguji validitasnya. Selama proses penelitian, hipotesis yang valid dapat menjadi dasar untuk teori baru atau membuat kesimpulan yang lebih luas.

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

Dikatakan tentative karena masih merupakan proposisi awal atau perkiraan yang belum terbukti benar tentu terbukti benar karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori saja. Hipotesis ini dirumuskan berdasarkan kerangka kerja yang dirumuskan berdasarkan suatu kerangka kerja, yang merupakan tanggapan atau asumsi sementara terhadap suatu masalah yang dirumuskan. Jadi dari pengertian diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

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

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

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, Kualitatif dan Penelitian Gabungan” secara umum penelitian dibagi dalam 3 jenis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang datanya adalah data kualitatif sehingga analisisnya juga analisis kualitatif (*deskriptif*).
2. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (*inferensi*). Dalam prosesnya diolah secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Maka dapat disimpulkan kuantitatif tidak berbicara mengenai perbandingan teori yang akan menghasilkan suatu teori baru, melainkan untuk mengetahui suatu nilai kecenderungan suatu fenomena yang memengaruhi suatu objek.
3. Penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif (*mix method*) adalah penelitian yang datanya terdiri dari penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif sehingga analisis datanya pun menggunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Penelitian metode campuran (*mixed methods research design*) adalah suatu prosedur untuk mengumpulkan, menganalisis, “dan mencampur” metode kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian atau serangkaian penelitian untuk memahami permasalahan penelitian.

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 serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

127
3.2.

Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2018:123) “Variabel penelitian adalah sebuah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai”. Dapat diartikan bahwa variabel merupakan suatu konsep awal yang akan dikembangkan berdasarkan kebutuhan, keperluan dalam suatu penelitian.

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

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

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

3.2.1. Identifikasi Variabel

Menurut Benu (2019:34) bahwa ada suatu hubungan yang terdapat diantara dua variabel. Dalam penelitian ini variabel X dan variabel Y memiliki hubungan keterkaitan yaitu variabel X merupakan variabel bebas (Independen) dan juga merupakan variabel sebab terjadinya. Sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat (Dependen) dan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel X.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel bebas/X (*independen*) adalah Manajemen perubahan merupakan proses terus-menerus memperbaharui individu, maupun organisasi untuk keadaan saat ini ke keadaan baru yang lebih baik. Manajemen perubahan adalah sebuah aktivitas strategi yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari perubahan proses.
2. Variabel terikat (*dependen*) adalah Kinerja Pegawai, merupakan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.2.2 Indikator Variabel

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

Adapun indikator dari variabel X dan Y sebagai berikut;

a. Variabel X Manajemen perubahan sebagai berikut:

1. Perubahan pada individu berhubungan dengan Perilaku manusia, perilaku manusia adalah suatu keadaan yang seimbang antara kekuatan-kekuatan pendorong (*driving forces*) dan kekuatan-kekuatan penahan (*restraining forces*). Perilaku ini dapat berubah apabila terjadi ketidakseimbangan antara kedua kekuatan di dalam diri seseorang.
2. Perubahan teknologi mengacu pada Kemajuan teknologi yang semakin hari semakin cepat ini tentunya membuat banyak perubahan terhadap sebuah negara tidak terkecuali di Indonesia. Dari pesatnya perkembangan teknologi informasi ini membawa

banyak pengaruh positif, yang dimaksud dari pengaruh positif ini halnya seperti: Pertukaran sebuah informasi yang menjadi lebih Memudahkan pekerjaan, Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh satu orang menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Perubahan dalam struktur organisasi terbagi 3:
 - a. Transformasi struktur : Perancangan struktur organisasi yang efektif dan efisien merupakan satu tuntutan organisasi dalam rangka menciptakan perubahan.
 - b. Transformasi proses dan gaya manajemen: manajemen merupakan alat yang efektif mengelola jalannya organisasi. Mengelola organisasi adalah mengelola manusia, mengelola pengetahuan yang ada di dalamnya dan terus menerus membangkitkan semangat para anggotanya.
 - c. Transformasi kultur: Kultur atau budaya adalah hal yang terbentuk dari kebiasaan (habits) yang selalu dilakukan dan secara terus menerus dan terbentuk dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan keinginan (desire).

b. Variabel Y Menurut Robbins (2019:205) untuk mengukur kinerja pegawai

terdapat beberapa indikator yang digunakan antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas, Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
- b. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dalam setiap unit dalam pengguna sumber daya.

2.2.3. Defenisi Operasional

Menurut Hardani & Dkk (2020:89) Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan tujuan selain memberikan arti

sederhana, defenisi operasional juga bertujuan untuk memberikan spesifikasi terhadap ukuran suatu konsep pernyataan atau pertanyaan ilmiah.

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

Tabel 2.1
Defenisi Operasional

11	Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan	Item
11	Manajemen Perubahan (X) Manajemen perubahan adalah suatu bentuk pendekatan untuk mengganti individu, tim, dan suatu perusahaan dalam melihat kondisi masa depan yang diinginkan. Dalam ruang lingkup perusahaan, didalam sebuah perubahan dapat menentukan jalannya perusahaan tersebut.	Perubahan pada individu	Mampu mengatur emosi dan tenang dibawah kondisi yang menekan.	1,2,3,4, 5,6,7
		Perubahan teknologi	Sejauh mana teknologi berpengaruh pada pekerjaan	8,9,10, 11,12,13,14
		Perubahan dalam struktur organisasi	Bagaimana beradaptasi dalam proses perubahan	15,16,17,18,19,20
15	Kinerja Pegawai (Y), merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	Kualitas,	Bentuk aktualisasi diri dengan mengutamakan keterampilan dan kemampuan pegawai	1,2,3,4, 5
		Kuantitas	Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	6,7,8,9, 10
		Ketetapan Waktu	Pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.	11,12,13,14,15

	Efektivitas	Memaksimalkan juakitas dengan maksud menaikkan atau memanfaatkan setiap sumber daya.	16,17,1 19,220
--	-------------	--	-------------------

Sumber: diolah oleh penulis 2024

41

3.3. Pupulasi dan Sampel

3.3.1 . Populasi

29

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

35

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

101

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk mewakilinya, atau sebagian dari jumlah dan karakteristiknya. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada di dalamnya karena keterbatasan tenaga, waktu, atau kesanggupan, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

10

66

Menurut Arikunto (dalam Gumilar dan Anggi, 2020) bahwa, “apabila subjeknya banyak maka sample yang diambil 10-15%, 20-25% atau bahkan bisa lebih.

138

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa sampel kurang dari 100 orang. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus arikunto dengan rumus 10-25 % atau 25%. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah 25 orang dan honor dengan jumlah 8 orang, dengan demikian maka sampel yang digunakan adalah 33 orang.

134

140

3.4. Instrumen Penelitian

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

Menurut Creswell (2018:38) Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur dalam metodologi penelitian kuantitatif, yang berguna untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti.

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

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan daftar dari pernyataan yang setiap alternatif jawabannya berhubungan dengan bahasan masalah yang sedang diteliti. Proses pengumpulan data dengan cara menyiapkan daftar pertanyaan dan diedarkan pada saat dilokasi penelitian sesuai dengan populasi dan sampel yang diteliti.

2. Observasi (pengamatan)

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

3. Skala pengukuran

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

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

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

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4

2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat tidak Setuju (STS)	1

28

3.5. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa memahami teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Adapun pengumpulan data terdiri dari:

a. Observasi

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

b. Kuesioner atau Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden, data yang dikumpulkan dapat berupa pendapat atau respondens terkait topik penelitian .

28

3.5. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa memahami teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Adapun pengumpulan data terdiri dari:

c. Observasi

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

d. Kuesioner atau Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden, data yang dikumpulkan dapat berupa pendapat atau respons terkait topik penelitian

a) Jika nilai r hitung $< r$ table, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

1) 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.

2. Uji Reliabilitas

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

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

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

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

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

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

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

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

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Duli (2019:120) bahwa dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

Melihat nilai tolerance :

1. Jika nilai tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai VIF :

1. Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Duli (2019:120) bahwa dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

Melihat nilai tolerance :

1. Jika nilai tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai VIF :

1. Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Duli (2019:122) Uji heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS : Uji ini dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas.

Dan jika varians berbeda disebut dengan 34 heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$, kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$, kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Koefisien Korelasi

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

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

- a. Nilai person correlation, 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
- b. Nilai person correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
- c. Nilai person correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
- d. Nilai person correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
- e. Nilai person correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

2.6.5. Regresi Linear Sederhana

Menurut Supangat (Sahid Raharjo, 2019) “regresi linear sederhana merupakan sebuah bentuk hubungan yang menyangkut variabel bebas (X) dengan Variabel tidak bebas (Y)”. Untuk mengetahui bentuk hubungan yang menyangkut variabel bebas (X) dengan Variabel tidak bebas (Y) maka peneliti akan mesubsitusikan data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

Jika tingkat signifikansi sebesar berada dibawah 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Pengaruh Manajemen perubahan dengan kata lain ada pengaruh variabel Manajemen perubahan (X) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) tetapi jika tingkat signifikansi berada diatas 0,05 maka model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi variabel Pengaruh Manajemen perubahan dengan kata lain tidak ada pengaruh Manajemen perubahan (X) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

3.6.6. Koefisien Determinan (R)

Menurut Supangat (Sahid Raharjo, 2019), yang dimaksud dengan “koefisien determinan adalah bentuk persentase (%) yang menyatakan besar tingginya kekuatan”. Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. Maka pada penelitian ini koefisien determinan digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Untuk mengetahui bentuk hubungan yang menyangkut variabel bebas (X) dengan Variabel tidak bebas (Y) maka peneliti akan mesubsitusikan data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

3.6.7. Regresi Linear Sederhana

Analisis koefisien determinasi menurut Ghazali (2018:97) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinan dimanfaatkan untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap variabel Y, disebut juga koefisiensi penentu yang dilambangkan dengan KD. Maka dalam penelitian ini, koefisiensi determinan

dipergunakan untuk mengukur berat variabel X terhadap Y. Koefisiensi determinasi dicari dengan rumus :

$KD = r^2 \times 100\%$ dimana r berasal dari perhitungan r_{xy} (Husein Umar, 2000:174).

14

3.6.8. Uji Hipotesis

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

Berdasarkan data didalam penelitian ini terdapat 2 variabel, maka peneliti hanya menggunakan uji t, sebagai berikut:

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang disebabkan oleh variabel X (Pengaruh Manajemen Perubahan) atau variabel independen terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) atau dependent. Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016).

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mencari nilai perhitungan diatas, maka data yang sudah diproses terlebih dahulu diaplikasi *Microsoft Excel*, langkah selanjutnya adalah data ya yang didapatkan akan disubstitusikan pada program pengolah data statistik dengan aplikasi IBM SPSS versi 22.

3.7. Lokasi dan Jadwal penelitian

a. Lokasi

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

b. Jadwal Penelitian

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

Tabel 3.1 Rincian Waktu 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				■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Pendaftaran seminar proposal Skripsi													■											
Persiapan Seminar													■	■	■									
Seminar proposal skripsi																■	■							
Pesriapan Penelitian																	■	■						
Pengumpulan data																			■	■				
Penulisan naskah skripsi																				■	■			
Konsultasi Kepada Dosen																				■	■			

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

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

4.1.1. Gambaran Umum

Riwayat berdirinya Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli dibentuk 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 Sekretaris 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

- I. 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

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

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

4.1.3. Tugas Dan Fungsi Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli

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

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

- 3) 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

3) 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 20) Pengaruh Manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

Berdasarkan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pernyataan kepada responden sebanyak 33 orang yang diwakili Pegawai dan Honor dengan setiap pernyataan yang sama kepada seluruh responden. Dari penilaian seluruh 25) responden atas pernyataan yang di ajukan oleh peneliti, maka terdapat penilaian yang sama dari responden atas pernyataan yang sama dan ada juga penilaian yang berbeda sesuai situasi dan kondisi yang di alami oleh masing-masing responden. Sehingga peneliti menganalisa dan mengumpulkan seluruh penilaian dari pernyataan yang dijadikan sebagai data yang akan di uraikan dengan 39) hasil dan pembahasan pada bab ini.

Responden terdiri dari pegawai sebanyak 25 (dua puluh lima) orang dan honor sebanyak 8 (delapan) orang. Keadaan responden 100) berdasarkan jenis kelamin, dan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Daftar Pegawai

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan	Jabatan
1	Firman Zebua	Laki-Laki	54	12	S1	Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat
2	Yustini Zebua	Perempuan	57	9	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Kesejahteraan Rakyat
3	Aliran Telaumbanua	Laki-Laki	55	7	S2	51 Analisis Kesejahteraan Rakyat pada Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
4	Fatizanol Zendrato	Laki-Laki	57	7	S1	Analisis Program Kerjasama Lembaga Masyarakat Pada Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah

5	Fitriani Waruwu	Perempuan	55	7	S2	51 Analisis Kesejahteraan Rakyat pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
6	Basirini Gaurifa	Laki-Laki	41	7	S2	Analisis Kelembagaan Masyarakat pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
7	Delius Hura, S.Th	Laki-Laki	49	7	S1	Analisis Pembinaan Umat pada Sub Bagian Bina Mental Spiritual Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
8	Yenni Kristiana Zebua	Perempuan	41	7	S1	Analisis Lembaga Keagamaan pada Sub Bagian Bina Mental Spiritual Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat

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

						dan SDA 67
14	Heryanto Harefa	Laki-Laki	45	10	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian dan SDA 67
15	Megawati Laia	Perempuan	40	10	S1	Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian dan SDA 67
16	Hilman Polem	Laki-Laki	49	12	S1	Kepala Bagian Administrasi Pembangunan 112
17	Sepriani Telaumbanua	Perempuan	49	6	D3	Pengelola Pelaporan dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan APBD pada Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah 56
18	Fetri Yana Halawa	Perempuan	42	10	S1	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda pada Bagian Pengadaan Barang dan

						Jasa
19	Nelly Astika Harefa	Perempuan	52	7	S1	Analisis Sistem Informasi Pada 107 bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah
20	Maranataria Halawa	Perempuan	37	7	S1	56 Analisis Tata Usaha pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah
21	Natalia Magdalena Gea,	Perempuan	43	7	D3	56 Penyusun Laporan Keuangan pada Sub Bagian Keuangan Bagian Umum Sekretariat Daerah
22	Poppy Elvin R.Tel	Perempuan	29	7	S1	Penyusunan Kebutuhan Barang Inventaris

						Pada Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan Bagian Umum Sekretariat Daerah
23	Belala Batee	Laki-Laki	48	5	S1	Pengadministrasi Umum Pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah
24	Sri Muliani Zega	Perempuan	43	6	S1	Sekretaris pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah
25	Yafet Krismatius Bu'ulolo	Laki-Laki	40	14	S2	Asisten Administrasi Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli
26	Fitriani Telaumbanua	Perempuan	29	3	S1	Tenaga Administrasi

27	Jessy Elviani Hulu	Perempuan	24	2	S1	Tenaga Administrasi
28	Ifolala Aleksander angandrowa Zebua	Laki-Laki	23	3	S1	Tenaga Administrasi
29	Lestari Fosteryani Lase	Perempuan	24	2	SMK	Tenaga Administrasi
30	Suarni Mei Penti Gea	Perempuan	24	1	S1	Tenaga Administrasi
31	Darman Lase	Laki-Laki	23	1	SMK	Tenaga Administrasi
32	Dedi Asmara Ziliwu	Laki-laki	24	3	S1	Tenaga Administrasi
33	Yanidar Gea	Perempuan	23	2	S1	Tenaga Administrasi

Table 4.2. Jumlah Responen Penelitian

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

Sumber: Data Primer, 2024

4.1.5. Analisis data Responden

44
 Dalam penelitian ini bahwa yang menjadi responden adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Adapun sampel 23 am 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.

21
a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

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

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1. 41	Laki-Laki	15	45,45%
2.	Perempuan	18	54,55%
Total		33	100%

Sumber: Data Primer 2024

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

98
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

21
c. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

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

Tabel 4.6
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

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

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

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

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	S1	24	72,73%
2.	S2	5	15,15%
3.	D3	2	6,06%
4.	SMK	2	6,06%
	Total	33	100%

e. **Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan**

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

Tabel 4.8. Responden berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
1.	Kepala Bagian	3	9.09%

2.	Analisis kebijakan ahli muda	4	12.12%
3.	Analisis kesejahteraan rakyat	2	6.06%
4.	Penyusun	2	6.06%
5.	Analisis Lainnya	9	27.28%
6.	Pengelola	2	6.06%
7.	Pengadministrasi	2	6.06%
8.	Tenaga Administrasi	8	24.24%
9.	Asisten administrasi	1	3.03%
Total		33	100.00%

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

4.2. Metode Pengolahan Angket

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

4.3. Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada responden dan verifikasi data merupakan strategi memperoleh angket yang didarakan oleh

penulis kepada subjek yang telah diisi sesuai petunjuk. Proses ini memastikan data yang dimasukkan sama dengan data dari sumber yang asli.

4.3.1 Pengolahan Angket

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

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

1. Pengengolaan Angket Manajemen Perubahan (X)

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

Tabel 4.9

Tabulasi Data responden Variabel X

NO RESPONDEN	Variabel X (Manajamen Perubahan)																				Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
R1	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	54
R2	3	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	3	2	2	2	53
R3	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	3	4	4	4	60
R4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	65
R5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4

																				3	
R6	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	3	1	3	4	3	4	4	4	5 9
R7	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	6 3
R8	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	6 6
R9	4	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	6 5
R10	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	6 5
R11	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	6 4
R12	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	3	4	4	4	6 0
R13	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	6 5
R14	4	1	4	3	1	1	3	4	1	4	1	4	3	1	3	3	3	4	4	4	5 6
R15	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	6 8
R16	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	7 2
R17	4	1	3	2	1	1	2	3	1	3	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	3 6
R18	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	6 1
R19	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	6 0
R20	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	6 8
R21	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	6 5
R22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	7 7
R23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	1	1	1	5 7
R24	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	5 6
R25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	6 7
R26	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	5 5
R27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	6 8
R28	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	1	3	1	2	2	2	4 9
R29	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	3	2	1	3	4	3	4	4	4	5 4

R30	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	9
R31	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5
R32	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5
R33	2	1	3	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4

2. Pengolahan Angket Kinerja pegawai

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

Tabel 4.10

Tabulasi Data responden Variabel Y

NO RESPONDEN	Variabel Y (Kinerja Pegawai)																				Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	
R1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	6
R2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	7
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	7
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	1	4	4	1	4	4	4	6
R5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	7
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	7
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	7
R9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	7
R10	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	7
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	7

R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	7
¹⁴ R13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	7
¹⁶ R14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	7
R15	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	7
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	7
R17	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	2	4	2	1	1	2	2	1	2	4
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	7
¹⁶ R19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	7
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	7
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	7
R22	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	7
R23	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	1	3	4	1	4	6
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	7
R25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	7
R26	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	6
R27	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	6
R28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	2	3	3	2	3	6
R29	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	6
R30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	5
R31	3	1	1	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	5
R32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	5
R33	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	4

4.3.2. ⁶¹ Instrumen Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas X

X Pears 0 on 4 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	- 59	.5 **	- 59	- 59	1. 0**	.5 **	- 59	.5 **	- 59	.3 *	.2 40	- 59	.2 96	1. 00	.2 96	.1 86	.1 86	.1 86	.4 95
X Pears 5 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 52	1. 00	- 96	- 59	1 00	- 59	- 96	1. 00	- 96	1. 00	.1 80	.1 22	1. 00	.2 32	- 59	.2 32	- 51	- 51	- 51	.5 93
X Pears 6 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 52	1. 00	- 96	- 59	1 00	- 59	- 96	1. 00	- 96	1. 00	.1 80	.1 22	1. 00	.2 32	- 59	.2 32	- 51	- 51	- 51	.5 93
X Pears 7 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	- 59	.5 **	1. 00	- 59	- 59	.5 **	- 59	.5 **	- 59	.3 *	.2 40	- 59	.2 96	1. 00	.2 96	.1 86	.1 86	.1 86	.4 95
X Pears 8 Correl ation	.3 35	- 96	1. 00	.5 **	- 96	- 96	.5 **	- 96	1. 00	- 96	.2 59	.3 25	- 96	.4 60	.5 52	.4 60	.3 51	.3 51	.3 51	.5 83

X Pears 1 on 3 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.7 08 ..	.1 22	.3 25	.2 40	.1 22	.1 22	.2 40	.3 25	.1 22	.3 25	.1 22	.3 87 .	.1 1	.1 22	.1 19	.2 40	.1 19	.0 46	.0 46	.0 46	.4 21 .
X Pears 1 on 4 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 52	1. 00	- 0	- 96	1. 00	1. 00	- 0	- 96	1. 00	- 96	1. 00	.1 80	.1 22	1 1	.2 32	- 59	.2 32	- 51	- 51	- 51	.5 93 ..
X Pears 1 on 5 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 11	.2 32	.4 60 ..	.2 96	.2 32	.2 32	.2 96	.4 60 ..	.2 32	.4 60 ..	.2 32	.1 28	.1 19	.2 32	1 1	.2 96	1. 00	.5 20	.5 20	.5 20	.6 98 ..
X Pears 1 on 6 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 50	- 0	.5 52	1. 00	- 0	- 0	1. 00	.5 52	- 0	.5 52	- 0	.3 81	.2 40	- 59	.2 96	1 1	.2 96	.1 86	.1 86	.1 86	.4 95 ..
X Pears 1 on 7 Correl ation	.1 11	.2 32	.4 60 ..	.2 96	.2 32	.2 32	.2 96	.4 60 ..	.2 32	.4 60 ..	.2 32	.1 28	.1 19	.2 32	1. 00 0"	.2 96	1 1	.5 20	.5 20	.5 20	.6 98 ..
	.5 38	.1 94	.0 07	.0 95	.1 94	.1 94	.0 95	.0 07	.1 94	.0 07	.1 94	.4 79	.5 11	.1 94	.0 95	.0 00	.0 02	.0 02	.0 02	.0 02	.0 00
	.4 05	.7 43	.0 01	.0 00	.7 43	.7 43	.0 00	.0 01	.7 43	.0 01	.7 43	.0 29	.1 78	.7 43	.0 95	.0 95	.3 01	.3 01	.3 01	.3 01	.0 03
	.3 99	.0 00	.5 95	.7 43	.0 00	.0 00	.7 43	.5 95	.0 00	.5 95	.0 00	.3 17	.5 00	.1 94	.7 43	.1 94	.7 78	.7 78	.7 78	.7 78	.0 00

30

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

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

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

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

Tabel 4.13
Uji Validitas X (Manajemen Perubahan)

No. item	Person Correlation (rhitung)	Rtabel Df=(N-2)	Keterangan
26 X1	0,442	0,344	Valid
X2	0,593	0,344	Valid
X3	0,583	0,344	Valid
X4	0,495	0,344	Valid
X5	0,593	0,344	Valid
X6	0,593	0,344	Valid
X7	0,495	0,344	Valid
X8	0,583	0,344	Valid
X9	0,593	0,344	Valid
X10	0,583	0,344	Valid
X11	0,593	0,344	Valid
X12	0,493	0,344	Valid

Y Pears 1 on 2 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.4 47 ..	.2 59	.2 59	.3 81	.2 59	.3 81	.2 59	.3 81	1. 00	.4 47	.5 31	1. 1	.3 87	1. 00	.1 28	.1 76	1. 00	.3 81	.1 76	.3 81	.7 31
Y Pears 1 on 3 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.7 08 ..	.3 25	.3 25	.2 40	.3 25	.2 40	.3 25	.2 40	.3 87	.7 08	.3 88	.3 87	1 1	.3 87	.1 19	.0 46	.3 87	.2 40	.0 46	.2 40	.5 37
Y Pears 1 on 4 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.4 47 ..	.2 59	.2 59	.3 81	.2 59	.3 81	.2 59	.3 81	1. 00	.4 47	.5 31	1. 00	.3 87	1. 1	.1 28	.1 76	1. 00	.3 81	.1 76	.3 81	.7 31
Y Pears 1 on 5 Correl ation Sig. (2- tailed) N	.1 11	.4 60	.4 60	.2 96	.4 60	.2 96	.4 60	.2 96	.1 28	.1 11	.1 60	.1 28	.1 19	.1 28	1 1	.5 20	.1 28	.2 96	.5 20	.2 96	.4 89
Y Pears 1 on 6 Correl ation	.1 06	.3 51	.3 51	.1 86	.3 51	.1 86	.3 51	.1 86	.1 76	.1 06	- 64	.1 76	.0 46	.1 76	.5 20	1 1	.1 76	.1 86	1. 00	.1 86	.4 61

Y	Pears	.5	.7	.7	.7	.7	.7	.7	.7	.5	.6	.7	.5	.7	.4	.4	.7	.7	.4	.7		
2	on	78	52	52	30	52	30	52	30	31	78	17	31	37	31	89	61	31	30	61	30	1
1	Correl	
	ation																					
	Sig.	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	(2-	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	
	tailed)																					
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

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

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

141

Tabel 4.13

Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)

No. item	Person Correlation (rhitung)	Rtabel Df=(N-2)	Keterangan
Y1	0,578	0,344	Valid
Y2	0,752	0,344	Valid
Y3	0,752	0,344	Valid
Y4	0,730	0,344	Valid
Y5	0,752	0,344	Valid

Y6	0,730	0,344	Valid
Y7	0,752	0,344	Valid
Y8	0,730	0,344	Valid
Y9	0,731	0,344	Valid
Y10	0,578	0,344	Valid
Y11	0,617	0,344	Valid
Y12	0,731	0,344	Valid
Y13	0,537	0,344	Valid
Y14	0,731	0,344	Valid
Y15	0,489	0,344	Valid
Y16	0,461	0,344	Valid
Y17	0,731	0,344	Valid
Y18	0,730	0,344	Valid
Y19	0,461	0,344	Valid
Y20	0,730	0,344	Valid

13 Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan dan konsistensi atas jawaban yang diberikan oleh responden saat pertanyaan diajukan berulang kali. Hal ini diukur dengan menggunakan analisis reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*-nya diatas 0,60

Tabel 4.13
Hasil Uji Realibilitas X (Manajemen Perubahan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	20

Tabel 4.14

Hasil Dari item-total statistics

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

55

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

60

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

147

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)

27

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Tabel 4.16
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	64.7273	93.705	.524	.926
Y02	64.6364	91.739	.719	.922
Y03	64.6364	91.739	.719	.922
Y04	64.7273	93.205	.699	.923
Y05	64.6364	91.739	.719	.922
Y06	64.7273	93.205	.699	.923
Y07	64.6364	91.739	.719	.922
Y08	64.7273	93.205	.699	.923
Y09	65.0606	89.246	.684	.923
Y10	64.7273	93.705	.524	.926
Y11	64.7576	93.564	.571	.925
Y12	65.0606	89.246	.684	.923
Y13	64.9394	93.809	.477	.927
Y14	65.0606	89.246	.684	.923
Y15	65.3333	93.479	.413	.929
Y16	64.8485	94.383	.386	.930
Y17	65.0606	89.246	.684	.923
Y18	64.7273	93.205	.699	.923
Y19	64.8485	94.383	.386	.930
Y20	64.7273	93.205	.699	.923

60

Nilai dari *cronbach's Alpha* diatas adalah $0,928 > 0,60$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan

² bahwa untuk seluruh 20 item soal dengan responden 33 Pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan butir-butir soal ¹⁰⁴ untuk variabel (Y) “Kinerja pegawai” adalah dikatakan reliabel atau konsisten.

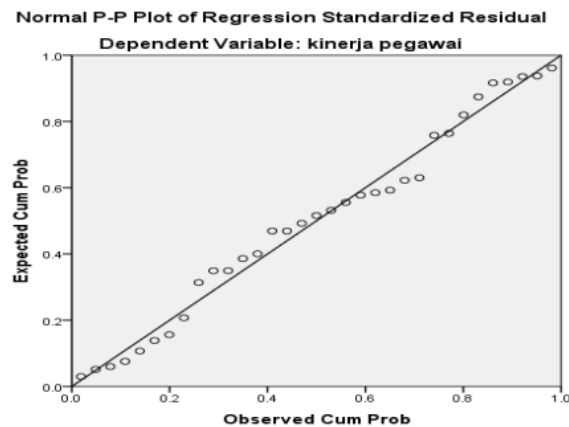
4.3.3. Uji asumsi klasik

a. Uji ⁴⁷ normalitas

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

⁸⁷

Gambar 4.1



¹⁹ Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar p.p plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov yakni

dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp.sig (2_tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0,05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.17
Tabel uji normalitas one sampel Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N	70	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.32987255
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.075
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data IBM SPSS (Data diolah) versi 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan Kolmogrov Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal, dimana signifikan lebih besar dari $0,005$ ($P=0,200 > 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal.

31
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.18
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

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

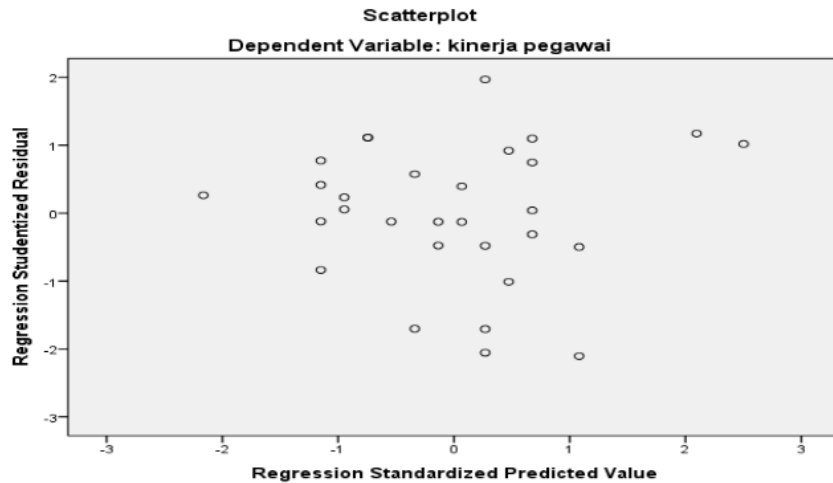
148
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

19
Dari tabel diatas dilihat dari nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Untuk variabel manajemen perubahan memiliki nilai *tolerance* sebesar 1.000 dan VIF sebesar 1.000. Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas (manajemen perubahan) tidak terkena masalah multikolinearitas dikarenakan nilai *tolerance* dan VIF memiliki nilai yang sama tidak lebih dan tidak kurang dari 1.000.

18
c. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



65
Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y.

91 4.2.5. Uji koefisien Korelasi

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

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

Tabel 4.19

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			manajemen perubahan	kinerja pegawai
Manajemen Perubahan	114			
	Pearson Correlation		1	.779**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N		33	33
Kinerja Pegawai	128			
	Pearson Correlation		.779**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		33	33

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

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

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

4.3.4. Regresi Linear Berganda

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

79

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), manajemen perubahan

77

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

Tabel 4.21

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

20

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

4.3.5. Koefisien Determinan

33

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

29

Tabel 4.22

Koefisien Determinasi

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), manajemen perubahan

53

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

4.3.6. Uji T

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

Tabel 4.23

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

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

77

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

44

Dasar pengambilan keputusan uji t jika nilai sig uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika nilai sig uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari

tabel di atas diketahui nilai uji t adalah $6.919 > t_{\text{tabel}} 1,692$ dan nilai signifikansi variabelnya $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja Pegawai.

4.3. Pembahasan

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

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan Berpengaruh kepada pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis data yang di peroleh melalui uji t yang telah dilakukan oleh peneliti dengan membandingkan t hitung dan t tabel dimana nilai sig $0,000 > 0,05$ dan t hitung $6.919 > t_{\text{tabel}} 1,692$. Pernyataan ini di perkuat oleh Wibowo, (2020) yang menyatakan bahwa “Manajemen Perubahan”, adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut.

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

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

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

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

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh melalui bantuan program SPSS versi 22 yang menunjukkan bahwa hasil pengujian

koefisien determinan Manajemen perubahan memberikan pengaruh sebesar 0,594 atau 59,4% terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Kota Gunungstoli sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independent (Manajemen Perubahan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 59,4%.

14 BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

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

5.2. Saran

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

1. Bagi peneliti

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

2. Bagi responden

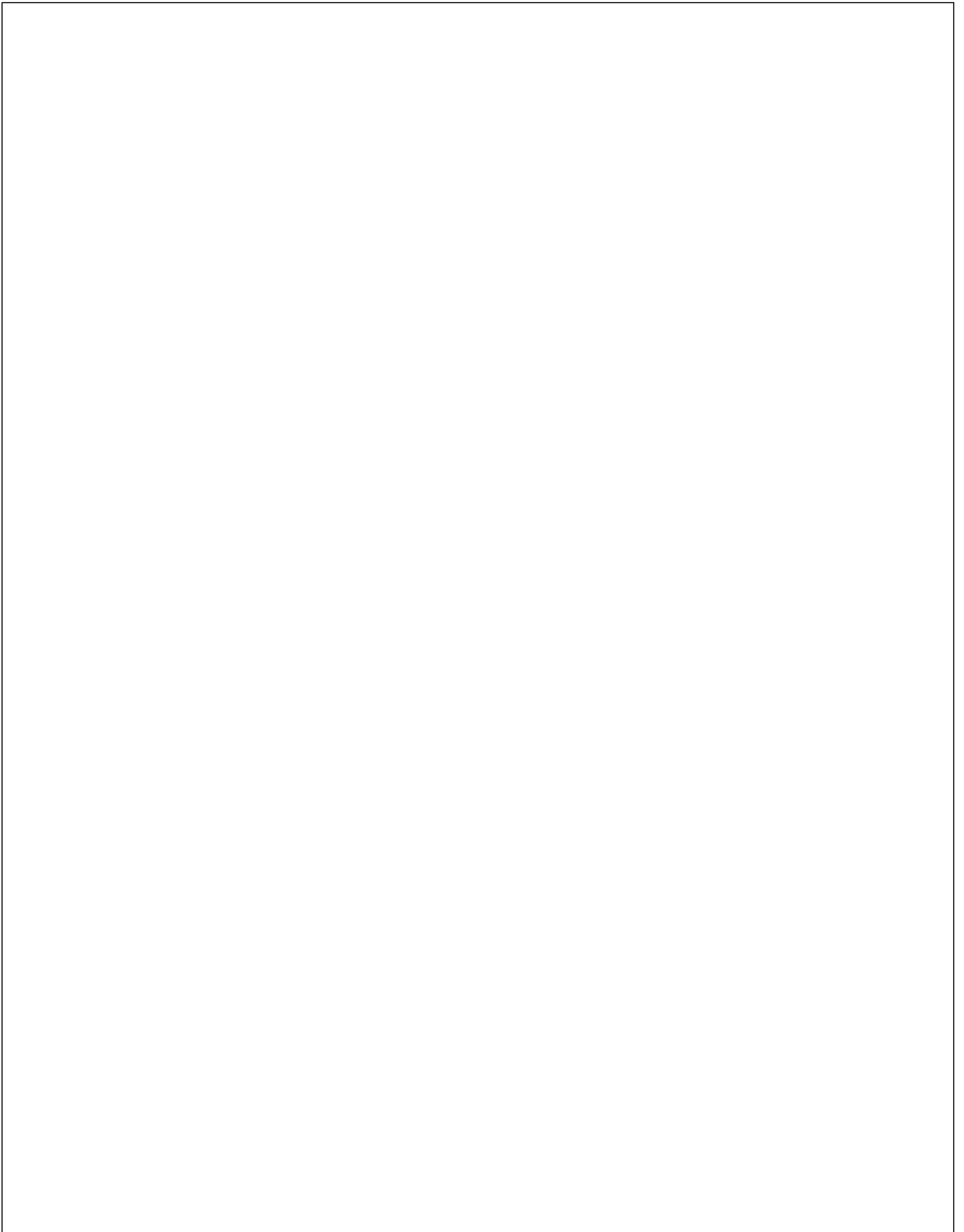
Responden hendaknya dapat mengetahui bagaimana cara untuk melakukan manajemen perubahan yang efektif ,agar⁷³ capai tujuan yang diinginkan.

3. Bagi Tempat Penelitian Pemimpin memiliki peran penting dalam hal pengimplementasian manajemen perubahan terkait dalam perubahan dan pengembangan kinerja pegawai yang lebih baik, pemimpin lebih melakukan pendekatan kepada pegawai⁷³ agar bisa dapat menerima perubahan-perubahan yang ada dengan baik sehingga dapat terlaksana kegiatan sesuai dengan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Adela Putri et al., 2022) Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298
- Arikonto, Suharsimi. (2020). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*, Jakarta, Indonesia: Rineka cipta.
- Ali, H. (2015). *Metode penelitian Pendidikan*. Jakarta : Ciputra Media.
- A. Muri Yusuf. (2019), *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
<https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Benu, F.L., & Benu, A.S. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif: Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, Administrasi, Pertanian, dan Lainnya (1s Edition ed)*. Jakarta: kencana, Prenada media Group.
- Harefa, P., & Telaumbanua, A. (2023). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas iv gunungsitoli*. 6(1), 1001–1009.
- Hardani, & Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Cet. I)*. Yogyakarta: Penerbit. CV. Pustaka Ilmu Group.

- Helmi, H., & Aslami, N. (2023). Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 112.
<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JREA/article/view/421%0Ahttps://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JREA/article/download/421/410>.
- Robbins. (2019). Manajemen Sumber daya manusia, PT. Sinar Abadi, jakarta.
- Siagian (2014:59). (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.
- Shaf Gufron, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja di PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 117–127. <https://doi.org/>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Sugiyono, (2020). Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugeng, bambang. (2020). *Fundamental Metodologi penelitian kuantitatif (Eksplanatif)*. Yokyakarta:Deepublish publisher.
- Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Dafala Afrizal, J., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening.



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

ORIGINALITY REPORT

42%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet	525 words — 3%
2	j-innovative.org Internet	492 words — 3%
3	gunungsitolikota.go.id Internet	346 words — 2%
4	journal.mediapublikasi.id Internet	331 words — 2%
5	repository.stei.ac.id Internet	251 words — 1%
6	ejournal.unsrat.ac.id Internet	240 words — 1%
7	portaluqb.ac.id:808 Internet	224 words — 1%
8	eskripsi.usm.ac.id Internet	181 words — 1%
9	eprints.unmas.ac.id Internet	178 words — 1%

10	repository.umsu.ac.id Internet	176 words — 1%
11	ummaspul.e-journal.id Internet	175 words — 1%
12	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	174 words — 1%
13	ejournal.uhn.ac.id Internet	173 words — 1%
14	eprints.walisongo.ac.id Internet	166 words — 1%
15	repository.uin-suska.ac.id Internet	154 words — 1%
16	repository.unika.ac.id Internet	151 words — 1%
17	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	134 words — 1%
18	eprints.pancabudi.ac.id Internet	129 words — 1%
19	jurnal.pancabudi.ac.id Internet	116 words — 1%
20	ejournal.iainkerinci.ac.id Internet	114 words — 1%
21	eprints.radenfatah.ac.id Internet	109 words — 1%

22	etheses.uinsgd.ac.id Internet	102 words — 1%
23	repository.umpalopo.ac.id Internet	100 words — 1%
24	ejurnal.ung.ac.id Internet	96 words — < 1%
25	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	91 words — < 1%
26	repository.uir.ac.id Internet	91 words — < 1%
27	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	87 words — < 1%
28	eprint-sendratasik, Evi Diyan Utami, Bintang Hanggoro Putra. "KAJIAN INTERAKSI SIMBOLIK PERTUNJUKAN KESENIAN JARAN KEPANG SETYO LANGEN BUDI UTOMO DUSUN SURUHAN DESA KEJI KECAMATAN UNGARAN BARAT SEMARANG", Open Science Framework, 2017 Publications	78 words — < 1%
29	eprints.undip.ac.id Internet	72 words — < 1%
30	es.scribd.com Internet	72 words — < 1%
31	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet	68 words — < 1%
32	repository.unib.ac.id Internet	68 words — < 1%

33	www.researchgate.net Internet	67 words — < 1%
34	repository-feb.unpak.ac.id Internet	65 words — < 1%
35	repository.upi.edu Internet	63 words — < 1%
36	repository.uinjkt.ac.id Internet	62 words — < 1%
37	repository.unbari.ac.id Internet	61 words — < 1%
38	repository.ar-raniry.ac.id Internet	59 words — < 1%
39	repository.radenintan.ac.id Internet	59 words — < 1%
40	Catharina Esmi Triningsih, Agung Nugrohadhi. "Evaluasi Pemanfaatan Koleksi E-book dan E- journal Terhadap Kinerja Studi Mahasiswa UAJY Selama Masa Pandemi Covid (2020-2021)", Al-Ma mun Jurnal Kajian Kepustakawanan dan Informasi, 2022 Crossref	57 words — < 1%
41	etheses.uin-malang.ac.id Internet	57 words — < 1%
42	library.polmed.ac.id Internet	56 words — < 1%
43	openjournal.unpam.ac.id Internet	55 words — < 1%

44	www.scribd.com Internet	55 words — < 1%
45	123dok.com Internet	50 words — < 1%
46	repository.unpas.ac.id Internet	46 words — < 1%
47	repository.unusia.ac.id Internet	44 words — < 1%
48	apakahyang.com Internet	43 words — < 1%
49	repository.umy.ac.id Internet	42 words — < 1%
50	repository.unja.ac.id Internet	42 words — < 1%
51	www.wartanias.com Internet	42 words — < 1%
52	repositori.uma.ac.id Internet	41 words — < 1%
53	eprint.stieww.ac.id Internet	39 words — < 1%
54	journal.ipb.ac.id Internet	38 words — < 1%
55	ojs.jurnalrekaman.com Internet	38 words — < 1%

kel-jatimulya.depok.go.id

56	Internet	35 words — < 1%
57	repository.unipasby.ac.id Internet	35 words — < 1%
58	nurhadi-bisi.blogspot.com Internet	30 words — < 1%
59	deepublishstore.com Internet	28 words — < 1%
60	jurnal.ugp.ac.id Internet	28 words — < 1%
61	repository.pelitabangsa.ac.id Internet	28 words — < 1%
62	jurnal.itbsemarang.ac.id Internet	26 words — < 1%
63	jurnal.peneliti.net Internet	26 words — < 1%
64	serupa.id Internet	26 words — < 1%
65	eprints.binadarma.ac.id Internet	25 words — < 1%
66	repositori.unsil.ac.id Internet	25 words — < 1%
67	Fatimatul Nikmah. "Analisis Perkembangan Umkm Sektor Informal Kota Blitar Akibat Dampak Pandemi Covid-19", REVITALISASI, 2022 Crossref	24 words — < 1%

- 68 Yil Mustopa, Maidiana Astuti H, Dewi Sukmasari. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANDAR LAMPUNG", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2022
Crossref 24 words — < 1%
-
- 69 ejournal.stiepembnas.ac.id
Internet 24 words — < 1%
-
- 70 eprints.unpam.ac.id
Internet 24 words — < 1%
-
- 71 eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id
Internet 23 words — < 1%
-
- 72 repo.iain-tulungagung.ac.id
Internet 23 words — < 1%
-
- 73 repository.uinsu.ac.id
Internet 23 words — < 1%
-
- 74 inobis.org
Internet 22 words — < 1%
-
- 75 repository.pnb.ac.id
Internet 22 words — < 1%
-
- 76 Achmad Baidowi. "Manajemen Perubahan Pendidikan", Jambura Journal of Educational Management, 2022
Crossref 21 words — < 1%
-
- 77 Nani Prihatini, Amie Primarni, Nanat Fatah Natsir. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU TERHADAP PRESTASI 20 words — < 1%

BELAJAR SISWA MADRASAH ALIYAH DI PONDOK PESANTREN
QOTRUN NADA DEPOK", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2019

Crossref

78	bkd.mojokertokota.go.id Internet	20 words — < 1%
79	eprints.umsb.ac.id Internet	20 words — < 1%
80	fmi.or.id Internet	20 words — < 1%
81	journal.budiluhur.ac.id Internet	20 words — < 1%
82	repository.iainbengkulu.ac.id Internet	20 words — < 1%
83	eprints.polbeng.ac.id Internet	19 words — < 1%
84	jurnaluniv45sby.ac.id Internet	19 words — < 1%
85	repository.unibos.ac.id Internet	19 words — < 1%
86	www.slideshare.net Internet	19 words — < 1%
87	docplayer.info Internet	18 words — < 1%
88	id.123dok.com Internet	18 words — < 1%

89	Dwi Mayangsari. "Keterkaitan Profesionalisme Guru dan Motivasi dalam Bekerja terhadap Etos Kerja", Open Science Framework, 2021 Publications	17 words — < 1%
90	skripsistie.files.wordpress.com Internet	17 words — < 1%
91	Seto Wahyu Anggara, Edy Suwasono. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan", Otonomi, 2023 Crossref	16 words — < 1%
92	dinastirev.org Internet	16 words — < 1%
93	id.wikipedia.org Internet	16 words — < 1%
94	repository.unhas.ac.id Internet	16 words — < 1%
95	Andhy Tri Adrianto, Anitiyo Soelistiyono, Nyayu Nurkomalasari. "PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG", Solusi, 2019 Crossref	15 words — < 1%
96	repository.pnj.ac.id Internet	15 words — < 1%
97	repository.ub.ac.id Internet	15 words — < 1%
98	repository.uinjambi.ac.id	

Internet

15 words — < 1%

99 Vita Fitria Sari. "PEMANTAPAN MATERI AKUNTANSI DESA SEBAGAI UPAYA PERSIAPAN GURU SMK MENGAJAR MATA PELAJARAN PRAKTIKUM AKUNTANSI DESA", KUAT : Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan, 2020
Crossref

14 words — < 1%

100 digilib.uinkhas.ac.id
Internet

14 words — < 1%

101 dspace.uui.ac.id
Internet

14 words — < 1%

102 publikasi.dompethuafa.org
Internet

13 words — < 1%

103 text-id.123dok.com
Internet

13 words — < 1%

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

12 words — < 1%

105 digilib.uin-suka.ac.id
Internet

12 words — < 1%

106 docobook.com
Internet

12 words — < 1%

107 morowalikab.go.id
Internet

12 words — < 1%

108	repository.uhn.ac.id Internet	12 words — < 1%
109	bkd.wonosobokab.go.id Internet	11 words — < 1%
110	digilib.iainlangsa.ac.id Internet	11 words — < 1%
111	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	11 words — < 1%
112	sikejab.bkn.go.id Internet	11 words — < 1%
113	Winda Sri Astuti, , Susenohadi Purnomo. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan", INA-Rxiv, 2018 Publications	10 words — < 1%
114	adoc.tips Internet	10 words — < 1%
115	ejurnal.umri.ac.id Internet	10 words — < 1%
116	eprints.perbanas.ac.id Internet	10 words — < 1%
117	eprints.unpak.ac.id Internet	10 words — < 1%
118	ppid.kukarkab.go.id Internet	10 words — < 1%
119	repository.uki.ac.id Internet	10 words — < 1%

-
- 120 repository.ung.ac.id Internet 10 words — < 1%
-
- 121 Celintara Anindya Ayu Wardhani, Sarah Kristina, Priyo Hari Adi. "Pengaruh Penerapan E-filing terhadap Kepatuhan Pelaporan Wajib Pajak dengan Media Sosial sebagai Variabel Moderasi", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2020 Crossref 9 words — < 1%
-
- 122 Dirgahayu Erri, Viera Septia Nur. "Pelayanan Berimplikasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT Kayndra Dwi Pesona Tangerang", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Crossref 9 words — < 1%
-
- 123 Sukaaro Waruwu, Victorinus Laoli. "The effect of development on employee career improvement in the Secretariat Office Region of Nias District", Jurnal Manajemen Motivasi, 2018 Crossref 9 words — < 1%
-
- 124 Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Crossref 9 words — < 1%
-
- 125 blog.sirsak.net Internet 9 words — < 1%
-
- 126 ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id Internet 9 words — < 1%
-
- 127 eprints.ubhara.ac.id Internet 9 words — < 1%

128	etd.aau.edu.et Internet	9 words — < 1%
129	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet	9 words — < 1%
130	okta veza. "RANCANG BANGUN APLIKASI OBJEK WISATA KOTA BATAM BERBASIS ANDROID", INARxiv, 2019 Publications	9 words — < 1%
131	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	9 words — < 1%
132	repository.iainpare.ac.id Internet	9 words — < 1%
133	repository.umj.ac.id Internet	9 words — < 1%
134	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	9 words — < 1%
135	Mochammad Faisal Fadli. "PENGARUH KUALITAS LAYANAN, NILAI PELANGGAN, CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT (CRM) TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DAN LOYALITAS PELANGGAN (STUDI PADA PT. BPR PRIMA MULTI MAKMUR)", Jurnal Ekonomi Integra, 2021 Crossref	8 words — < 1%
136	Safarunita Wahyuni Reski, Mastiah Mastiah, Yumi Sarassanti. "PENERAPAN METODE SURVEY QUESTION READ RECITED REVIEW (SQ3R) TERHADAP KEMAMPUAN MEMBACA PEMAHAMAN SISWA PADA MATA PELAJARAN BAHASA INDONESIA KELAS III SDN 05 PEMUAR", Bestari: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2020	8 words — < 1%

-
- 137 Seval Literindo Kreasi, Adiek Astika Clara Sudarni, Faisol, Suhadarliyah et al. "Manajemen Strategik (Teori dan Analisis)", Thesis Commons, 2023
Publications 8 words — < 1%
-
- 138 Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Pontianak", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2020
Crossref 8 words — < 1%
-
- 139 anzdoc.com
Internet 8 words — < 1%
-
- 140 download.garuda.ristekdikti.go.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 141 journal.pancabudi.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 142 library.binus.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 143 pps.uniga.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 144 repository.uma.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 145 skripsieceran.blogspot.com
Internet 8 words — < 1%
-
- 146 www.docstoc.com
Internet 8 words — < 1%

147 Agustiawan Agustiawan, Ari Irawan, Rama Gita Suci. "Pengaruh Core Self Evaluations dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau)", Jurnal IAKP: Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan, 2020 7 words — < 1%
Crossref

148 Angger Kusumodewi, Nazifah Husainah, Cecep Haryoto. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, KEPERIBADIAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Perspektif, 2021 7 words — < 1%
Crossref

149 Mahdatul Nufus, Sholeh Hidayat, Juhana Juhana. "The Correlation Between Students' Attitude And Motivation Towards Students' Study Of Result On Mathematics Class IV SDN Pasanggrahan II Kecamatan Solear: Penelitian Kuantitatif Korelasional Pada Mata Pelajaran Matematika SDN Pasanggrahan II Kecamatan So", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021 7 words — < 1%
Crossref

150 Nurul Annisa, Riri Mayliza. "PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIRO QUALITY ASSURANCE PT. SEMEN PADANG", Open Science Framework, 2019 7 words — < 1%
Publications

151 Muhammad Agus Baihaki, Sumartik Sumartik, Vera Firdaus. "Analisis Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 6 words — < 1%
Crossref

152 Wahyu Abadi, Hermansyah Hermansyah. "Pengaruh Current Ratio, Return On Equity, dan Total Asset Turnover Terhadap Earning Per Share (Studi Empiris: Pada Perusahaan Sektor Kertas Dan Pulp Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2013 – 2017)", Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan, 2020
Crossref 6 words — < 1%

153 konsultasiskripsi.com
Internet 6 words — < 1%

154 repository.usd.ac.id
Internet 6 words — < 1%

155 zombiedoc.com
Internet 6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF