

Change Management, Leadership Competence, Organizational Culture and Its Implications for the Work Behavior of Tanggulangin District Employees.

[Manajemen Perubahan, Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Implikasinya Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Kecamatan Tanggulangin]

Habibatul Umma¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. The ever-changing organizational environment forces organizations to continually adapt. Changes are made with the aim of increasing the company's capabilities or correcting company deficiencies. Leaders must have competencies in accordance with the place of work. Organizational culture reflects how the agency is. Work behavior is an action and attitude shown by employees, work behavior can reflect how the actions of individuals when working. The purpose of this research is to analyze the effect of change management, leadership competence and organizational culture on the work behavior of Tanggulangin sub-district office employees. The type of research conducted by the authors in this study was descriptive quantitative research. In quantitative descriptive research, a purposive sampling technique was used. The location of the research conducted by the author to test the hypothesis is at the Tanggulangin District office, Sidoarjo Regency, East Java. The number of respondents was 100 people. The results of this study indicate that Change Management has no significant effect on the work behavior of Tanggulangin sub-district employees. Leadership Competence and Organizational Culture have a significant effect on the work behavior of Tanggulangin sub-district employees.

Keywords: *change management, leadership competency, organizational culture, work behavior.*

Abstrak. Lingkungan organisasi yang senantiasa berubah memaksa organisasi untuk terus menyesuaikan diri. Perubahan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan atau memperbaiki kekurangan perusahaan. Pemimpin harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tempat bekerja Budaya organisasi mencerminkan bagaimana instansinya. Perilaku kerja yakni sebuah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai, perilaku kerja dapat mencerminkan bagaimana tindakan dari individu ketika bekerja. Tujuan dari penelitian ini yakni menganalisis pengaruh manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik purposive sampling. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada kantor Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Jumlah responden sebanyak 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja pegawai kecamatan Tanggulangin. Kompetensi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja pegawai Kecamatan Tanggulangin.

Kata kunci: manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan, budaya organisasi, perilaku kerja.

I. Pendahuluan

Pada era *new normal* semua organisasi mengalami perubahan. Perubahan haruslah didampingi dengan kompetensi dan keahlian baru yang harus dimiliki setiap pegawai, terutama pegawai kantor kecamatan Tanggulangin. Perubahan ini semakin cepat dan sangat terasa karena wabah covid 19 pada tahun 2019-2022. Semua berubah dengan pesat dan mencakup semua lini termasuk pemerintahan, pegawai diwajibkan untuk bekerja *work for home* (WFH) dengan menggunakan aplikasi. Jika perkembangan teknologi tidak dibarengi dengan kompetensi pegawai maka ini akan menimbulkan sebuah masalah. Masyarakat mengalami perubahan pola pikir, tingkah laku dan pola hidup. Perubahan ini berdampak pada perbahasan sosial dan kebudayaan. [1]. Pada era modern semua organisasi mengalami perubahan,

penyebabnya adalah ketidakpastian lingkungan. Lingkungan organisasi yang senantiasa berubah memaksa organisasi untuk terus menyesuaikan diri, penyesuaian harus dilakukan secara cermat sehingga keadaan organisasi berada dalam keadaan efektif. [2].

Manajemen perubahan bisa diartikan sebuah proses yang terus-menerus untuk perbaharuan arah, struktur, dan kemampuan organisasi beradaptasi guna memenuhi kebutuhan yang senantiasa berubah, baik karena perubahan internal maupun eksternal organisasi. Strategi dalam mengelola perubahan sangatlah penting karena jalan perubahan akan semakin cepat. Suatu perubahan harus didampingi juga dengan pengembangan strategi, karena perubahan selalu memiliki dampak. Sejatinya perubahan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan atau memperbaiki kekurangan perusahaan.[3]

Kompetensi kepemimpinan mengacu pada keahlian dan kualitas pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karena pemimpin bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Semakin berkompeten kepemimpinan dalam mempengaruhi dan memotivasi pegawai semakin baik pula organisasi karena baik buruk pegawai tergantung kepada kepemimpinannya. Kompetensi dari kepemimpinan juga harus mengikuti perubahan, pemimpin harus bertanggung jawab atas kompetensi dan juga bawahannya terkait manajemen perubahan yang semakin masif di *era new normal*. [4] Menyatakan bahwa kompetensi kepemimpinan mengacu pada karakter, keahlian, perilaku, konsep diri, dan nilai yang ada didalam jiwa seorang pemimpin yang berhubungan dengan standart tingkatan dan keterampilan pimpinan.

Budaya organisasi merupakan proses dalam penyelesaian masalah secara internal maupun eksternal yang dilakukan secara bertahap dan konsisten oleh suatu organisasi yang kemudian proses tersebut diwariskan kepada penerus atau anggota baru sebagai cara ataupun suatu penyelesaian masalah yang terjadi diperusahaan. [5]. Budaya organisasi berdampak pada perilaku pegawai, karena terdorong perilaku inti dan perilaku yang diinginkan organisasi. Perilaku tersebut untuk membedakan antara organisasi dengan organisasi yang lain dan menimbulkan rasa memiliki identitas pada organisasi tersebut. Dibutuhkan pondasi yang kuat agar budaya organisasi dapat melekat pada perilaku pegawai.[6]. Budaya organisasi mencerminkan perbuatan maupun perkataan karyawannya, apa yang harus mereka katakana dan perbuatan yang dilakukan pada saat tertentu. Semakin jelas presepsi dan nilai yang dimiliki suatu organisasi maka akan semakin kuat orang dapat melihat misi dan bagian dari organisasinya.[7]. [8] Menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah pola asumsi yang diptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat belajar mengatasi masalah yang timbul akibat dari pengaruh eksternal maupun internal, budaya organisasi juga diturunkan secara turun temurun kepada anggota baru untuk memahamkan bagaimana budaya organisasi didalam organisasi tersebut.

Perilaku kerja pegawai harus bisa beradaptasi dengan perubahan dan tetap menunjukkan kemampuan dan perilaku yang baik. [9] Perilaku kerja yakni sebuah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dimana perilaku tersebut sangat penting didalam setiap situasi kondisi kerja, perilaku kerja dapat mencerminkan bagaimana tindakan dari individu ketika bekerja. [10] Perilaku kerja merupakan cara seseorang mengimplementasikan dirinya ketika bekerja, umumnya pekerja yang menentukan bagaimana berperilaku ditempat kerja dengan lingkungan yang berbeda-beda maka pekerja harus menyesuaikan perilaku kerja dengan lingkungan yang terdapat pada tempat mereka bekerja. [11] perilaku kerja bentuk dari suatu tindakan yang dilakukan daripada anggota organisasi yang mempengaruhi efektifitas kerja.

Penelitian yang dilakukan [12] dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh dengan signifikan terhadap perilaku kerja. Penelitian yang dilakukan oleh [13] juga mengemukakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh secara signifikan pada perilaku kerja. Pada penelitian[14] digunakan pendekatan kualitatif. Ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel manajemen perubahan, terhadap perilaku kerja.

Penelitian yang dilakukan [15] penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [16] didalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja. Pada penelitian [17] ditemukan celah penelitian yang menyatakan bahwai variabel kompetensi kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikani pada kinerja karyawan. Ini menjadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini karena subjek pada penelitian ini pegawai yang bersifat pelayanan publik.

Penelitian yang dilakukan [18] penelitian ini menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan [13] juga menunjukkan terjadinya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Menurut penelitian [13] yang menyatakan bahwasanya budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan Ini mejadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini dimana jika respondennya ialah pegawai yang bekerja pada sektor pelayanan publik.

State of art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini,

selain itu *novelty* pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

II. METODE

Jenis dari penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik purposive sampling, [26] sebuah teknik pengambilan sampling menggunakan penilaian yang selektif peneliti biasanya mengambil sampel untuk memilih unit, kasus, organisasi, peristiwa dll. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk memilih unit pada kantor kecamatan tanggulangin. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution (SPSS)* tipe 24.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada kantor Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61272. [27] menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan onjek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan di teliti nantinya, populasi terdiri dari badan/ lembaga, orang, wilayah, kelomok dan lain sebagainya.

Jumlah populasi pada kantor kecamatan tanggulangin sebanyak 130 pegawai kantor kecamatan tanggulangin. Pada penelitian ini menggunakan rumus solvin untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel.

N = Jumlah populasi.

e² = presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%).

Diketahui

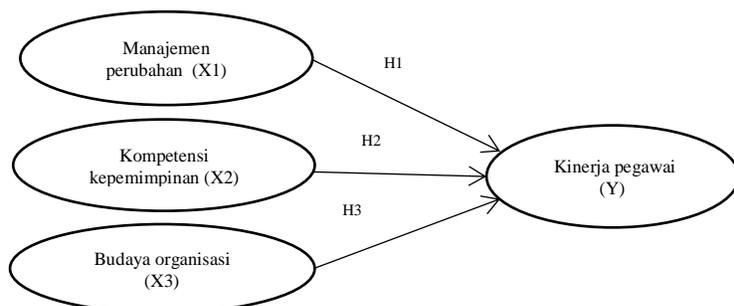
N = 130

e = 5% (0,5)

$$n = \frac{130}{1 + 130 \cdot 5\%^2} = \frac{130}{1 + 0,325} = \frac{130}{1,325} = 98,11 = 98 = 100$$

Jumlah sampel menurut rumus Solvin adalah 98. Untuk menghindari kekurangan informasi, peneliti membulatkan jumlahnya menjadi 100 responden dari pegawai kantor Tanggulangin. Teknik pengumpulan dan pengambilan data informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Tanggapan daripada responden terhadap kuesioner yang telah diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala *likert* yang dipergunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang serta sekelompok orang daripada fenomena sosial. Teknik daripada analisis data pada penelitian ini yakni menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu dilakukannya pengukuran hipotesis dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji hipotesis, uji t dan uji f.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Manajemen perubahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tanggulangin.
 H2 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tanggulangin.
 H3 : Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tanggulangin.
 H4 : Manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja pegawai kantor kecamatan Tanggulangin.

Definisi Operasional

1. Manajemen Perubahan (X1)

Definisi Operasional Manajemen Perubahan merujuk pada pendapat yang dikemukakan [6] adalah proses yang terus menerus dilakukan untuk perbaharuan arah, struktur dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dalam lingkup internal maupun eksternal. Upaya ini dilakukan secara berencana bisa dengan menggunakan jasa atau bekerja sama dengan konsultan yang bertujuan agar organisasi tersebut tetap bisa survive mencapai puncak perkembangannya.

Indicator manajemen perubahan merujuk pada [19]:

- Perubahan dalam struktur organisasi : struktur organisasi yang berubah dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai
- Perubahan teknologi : modernisasi dan transformasi dalam perkembangan teknologi meningkat lebih meningkat
- Perubahan pada individu. : Perubahan pada individu terjadi dengan modernisasi zaman, dimana pada zaman digital semua diwajibkan untuk mengikuti arus perkembangan zaman agar tidak tertinggal

2. Kompetensi Kepemimpinan (X2)

Definisi Operasional Kompetensi Kepemimpinan merujuk pada pendapat yang dikemukakan [15] adalah keahlian dan kualitas pimpinan untuk mempengaruhi, memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, karena pimpinan bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan organisasi. Peran kompetensi kepemimpinan adalah sebagai penggerak untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Indicator kompetensi kepemimpinan merujuk pada [15]:

- Kemampuan pribadi : karakteristik pribadi pimpinan dan pengalaman
- Kemampuan berorganisasi : kemampuan mengorganisasi bawahannya
- Mutu kepemimpinan : kecakapan pimpinan dalam menghadapi masalah

3. Budaya Organisasi (X3)

Definisi Operasional Budaya Organisasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan [18] adalah proses dalam menyelesaikan masalah secara internal maupun eksternal yang telah dilakukan secara konsisten dari masa ke masa dan terus diwariskan kepada anggota baru, budaya organisasi juga menjadi ciri khas dari sebuah organisasi.

Indicator budaya organisasi merujuk pada [19]:

- Inovatif memperhitungkan resiko: Setiap pegawai akan memperhitungkan dan memperhatikan hal yang sensitive terhadap setiap permasalahan yang unguin bisa menimbulkan kerugian dan merusak nama baik instansi.
- Memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan yang ada : Setiap pegawai memperhatikan dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah juga akan cepat selesai dengan demikian kepuasan dari masyarakat akan meningkat
- Berorientasi terhadap kepentingan pegawai. : kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan, pemimpin memperhatikan masalah bawahannya

4. Perilaku kerja (Y)

Definisi Operasional Perilaku Kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [10] adalah kemampuan kerja dan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai, dimana kemampuan tersebut diperlukan dalam setiap pekerjaan maupun solusi ketika dihadapkan pada sebuah masalah.

Indicator perilaku kerja merujuk pada [10] :

- Orientasi pelayanan : perilaku dan sikap yang terbaik harus diberikan terhadap masyarakat, rekan kerja dan atasan
- Integritas : kedisiplinan dan kejujuran yang dimiliki setiap pegawai
- Komitmen : komitmen yang ditunjukkan pegawai terhadap instansinya

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas membuktikan bahwasanya seluruh item kuisioner dari semua variable memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,1966$), serta nilai daripada signifikansi yang lebih kecil dari $<0,05$. Alhasil pengujian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur dari variabel yang akan diteliti.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 manajemen perubahan memiliki angka *cronbach's alpha* 0.752, variabel X2 kompetensi kepemimpinan 0,771, variabel X3 budaya organisasi 0,845, dan variable Y kinerja pegawai -0.009. Yang berarti ketiga variabel X ini sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, namun variabel Y memiliki nilai dibawah 0,60, karena lebih banyak variabel yang realibel, Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang sudah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test			
N			100
Normal Parameters,a,b	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.54323917
	Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive		.082
	Negative		-.057
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed)			.095 ^d

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji normalitas data pada table diatas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0,095 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur daripada besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10 , dan nilai tolerance $> 0,1$ maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.488	3.752		2.795	.006		
MP	-.050	.100	-.050	-.494	.623	.773	1.007
KK	.320	.088	.367	3.656	.000	.897	1.115
BO	.323	.090	.368	3.659	.000	.898	1.116

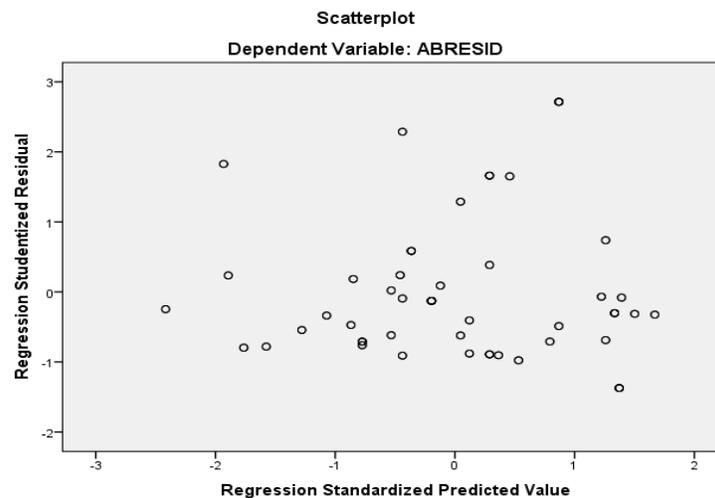
a. Dependent Variable : Turnover Intention

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari table diatas dapat diketahui bahwasanya nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya, bahwa diantara variabel manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwasanya tidak terjadi pola-pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara luas dan acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 24.714 + 0,033X_1 + 0,015X_2 + (-0,052)X_3 + e_1$$

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

1) Konstanta (a)

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

2) Manajemen Perubahan

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

3) Kompetensi Kepemimpinan

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

4) Budaya Organisasi

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

E. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Uji Parsial

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

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

Manajemen perubahan (X1)

Hasil thitung variable Manajemen Perubahan sebesar -.494, hasil ttabel sebesar 1.984. maka nilai thitung >ttabel - .494>1.984 dan nilai signifikan 0.623<0,05, dengan pengaruh sebesar -0.050, maka H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya secara pasrial variable Manajemen Perubahan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Perilaku Kerja (Y)

Kompetensi Kepemimpinan (X2)

Nilai thitung variable Kompetensi Kepemimpinan sebesar 3.656, hasil ttabel sebesar 1.984. maka nilai thitung >ttabel 3.656>1.984 dan nilai signifikan 0.000<0,05, dengan pengaruh sebesar 0.320, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti secara pasrial variable Kompetensi Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Perilaku Kerja (Y)

Budaya Organisasi (X3)

Nilai thitung variable Budaya Organisasi sebesar 3.659, hasil ttabel sebesar 1.984. maka nilai thitung <ttabel 3.659>1.984 dan nilai signifikan 0.000<0,05, dengan pengaruh sebesar 0.323, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti secara pasrial variable Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variable Perilaku Kerja (Y)

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.732	3	7.866	3.169	.046 ^b
	Residual	240.805	97	2.483		
	Total	256.538	99			

a. Dependent Variable : *Turnover Intention*

b. Predictors : (Constant), Manajemen Perubahan, Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil yang didapatkan pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 3.169 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1=97$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,70, oleh karena itu $F_{hitung} 3.169 > F_{tabel} 2,70$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel manajemen perubahan, kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kerja.

Pembahasan

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

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa manajemen perubahan tidak berpengaruh secara parsial pada perilaku kerja, yang berarti semakin tinggi manajemen perubahan tidak memberikan pengaruh pada perilaku kerja pegawai. Penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dimana manajemen perubahan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin. Mayoritas responden tidak setuju jika perubahan struktur organisasi dan perubahan individu dapat meningkatkan perilaku kerja, hal ini dibuktikan oleh jawaban mayoritas responden yang menganggap bahwa perubahan struktur organisasi dan individu tidak memberikan pengaruh, namun pada indikator perubahan teknologi memiliki nilai yang lebih tinggi dari indikator perubahan individu dan struktur organisasi. Hal ini membuktikan bahwa manajemen perubahan pada teknologi bisa memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja dan mampu meningkatkan perilaku kerja.

Studi empiris dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai kecamatan identik dengan pembiasaan pada norma dan aturan yang sudah disepakati dan dibuat bersama sehingga perubahan itu tidak dirasakan sebagai kebutuhan oleh mereka, perubahan struktur dan individu itu tidak memberikan efek terhadap perilaku kerja karena pekerjaan yang dilakukan itu tidak banyak berubah, jadi meski ada perubahan teknologi tidak mengganggu pekerjaan mereka. Hasil daripada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan [3]; [12]; [13]; [19], [27] dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwasanya manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja.

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

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

Studi empiris menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan terutama pada kemampuan berorganisasi pimpinan menjadikan pegawai kantor kecamatan tanggulangin merasa diperhatikan oleh pimpinannya sehingga pegawai memiliki perasaan yang dimana pimpinan sangat memperhatikan dirinya hal ini terbukti mampu meningkatkan perilaku kerja pada pegawai kantor kecamatan tanggulangin. Kompetensi kepemimpinan yang dipunyai pegawai kantor kecamatan antara

lain; kompetensi manajerial; analisis resiko dan K3 yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari, kompetensi yang dimiliki pegawai kantor kecamatan telah tersertifikasi oleh badan nasional sertifikasi profesi.

Penelitian ini juga menjawab rumusan masalah dimana kompetensi kepemimpinan berpengaruh pada perilaku kerja. Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan teori [4] Menyatakan bahwasanya kompetensi kepemimpinan mengacu pada karakter, keahlian, perilaku, konsep diri, dan nilai yang ada didalam jiwa seorang pemimpin yang berhubungan dengan standart tingkatan dan keterampilan pimpinan. Setiap pemimpin haruslah memiliki kompetensi kepemimpinan yang mempunyai keahlian, karakter, perilaku konsep diri dan nilai yang baik dan sesuai dengan standart tingkatan dan keterampilan agar bisa menjalankan organisasi dengan baik. Hasil daripada penelitian juga selaras pada penelitian yang dilakukan oleh [4]; [15]; [16] penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian [21], [22] tidak sejalan dari penelitian ini dimana kompetensi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja pegawai kecamatan Tanggulangin.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh pada perilaku kerja. Budaya organisasi yang memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan yang ada menjadi indikator terbesar, dimana indikator ini setiap pegawai memperhatikan dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah juga akan cepat selesai. Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika memberikan perhatian dalam menghadapi masalah memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin.

Studi empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimana para pegawai saling memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan yang ada mampu meningkatkan perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin, hal ini karena pada setiap pegawai kantor kecamatan tanggulangin terdapat jiwa social yang tinggi dengan memberikan perhatian kepada rekan kerja yang sedang menghadapi masalah. Budaya organisasi dimana budaya apel pada pagi hari memberikan semangat untuk memulai pekerjaan dan budaya tegur sapa setiap bertemu dengan masyarakat mapun rekan kerja megimplementasikan jiwa kepedulian yang tinggi pada pegawai kantor kecamatan tanggulangin. Hal ini juga menjadi budaya yang baik dan harus dilestarikan karena berdampak positif terhadap perilaku kerja pada kantor kecamatan tanggulangin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori [8] Budaya organisasi adalah sebuah ciri dari setiap organisasi yang mengimplikasikan darimana tempat pegawai bekerja, budaya organisasi disetiap instansi atau perusahaan berbeda-beda sesuai dengan visi ataupun misi dari setiap perusahaan atau instansi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13]; [18] pada penelitiannya menunjukkan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian [24]; [25]; [22] tidak sejalan dengan penelitian ini dimana budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja pegawai.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

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

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

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

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

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

Budaya organisasi yang dimana para pegawai saling memberikan perhatian dalam menghadapi permasalahan yang ada mampu meningkatkan perilaku kerja pegawai kantor kecamatan tanggulangin, hal ini karena pada setiap pegawai kantor kecamatan tanggulangin terdapat jiwa social yang tinggi dengan memberikan perhatian kepada rekan kerja yang

sedang menghadapi masalah. Hal ini juga menjadi budaya yang baik dan harus dilestarikan karena berdampak positif terhadap perilaku kerja pada kantor kecamatan tanggulangin.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni:

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

KETERBATASAN

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

Ucapan Terima Kasih

Penulis berterima kasih kepada orang tua serta seluruh teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

Referensi

- [1] A. Arijanto, D. H. Perkasa, C. C. Widayati, and N. E. R. Wuryandari, *Buku Manajemen perubahan.pdf*. 2018.
- [2] S. Syamsuriadi, "Lingkungan Dan Manajemen Perubahan Dalam Organisasi," *Adaara J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 8, no. 1, pp. 816–834, 2019, doi: 10.35673/ajmpi.v8i1.420.
- [3] L. Hakim and E. Sugiyanto, "Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta," *Benefit J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, p. 49, 2018, doi: 10.23917/benefit.v3i1.6562.
- [4] T. E. M. Sumual, R. L. Hughes, and R. C. Ginnett, "terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado," vol. 31, no. 1, pp. 71–80, 2019.
- [5] A. I. Kojo, P. Kindangan, and Y. Uhing, "Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 4261–4270, 2019.
- [6] L. Indayani, *Manajemen perubahan*. 2019.
- [7] F. G. Becker *et al.*, *Perilaku Organisasi*, vol. 7, no. 1. 2017.
- [8] A. L. Kadir, S. Murni, and I. Trang, "Analisis Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya Gorontalo Analysis of Change Management, Organizational Culture and Organizational Commitments To Employee Performance in Pt.," *3518 J. EMBA*, vol. 7, no. 3, pp. 3518–3527, 2019.
- [9] H. Haeruddin, "Efektifitas Perilaku Kerja Dan Tujuan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Dosen PNS Di Universitas Mulawarman.," *BEduManageRs J.*, vol. 2, no. 1, pp. 74–80, 2021, doi: 10.30872/bedu.v2i1.665.
- [10] H. Amar, "Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka," vol. 04, pp. 275–291, 2020.
- [11] B. Manampiring, C. K. A. S. Soegoto, P. Budaya, O. Dan, P. Kerja, and T. Kinerja, "Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara The Influence Of Organizational Culture And Work Behavior On The Performance In Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara Jurnal Emba Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 4026- 4035," vol. 7, no. 3, pp. 4026–4035, 2019.
- [12] dian Arifana, "Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Serta Dampaknya Pada Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bakti Cabang Jember," vol. 59, pp. 345–364, 2019.
- [13] Y. R. Harahap, "Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan,” *JEKKP (Jurnal Ekon. Keuang. dan Kebijak. Publik)*, vol. 2, no. 1, pp. 9–16, 2020, doi: 10.30743/jekkp.v2i1.2729.
- [14] R. R. Dewi and T. Kurniawan, “Manajemen Perubahan Organisasi Publik : Mengatasi Resistensi Perubahan,” *Natapraja*, vol. 7, no. 1, pp. 53–72, 2019, doi: 10.21831/jnp.v7i1.24599.
- [15] N. Sembe, H. Tamsah, and G. B. Ilyas, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar,” *YUME J. Manag.*, vol. 1, no. 3, 2018.
- [16] R. Mahmud, M. Azis, and M. Rakib, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kecamatan Mamajang ...,” *J. Ilm. Pena Sains dan Ilmu ...*, vol. 13, pp. 65–74, 2021, [Online]. Available: <http://ojs.stkipi.ac.id/index.php/jip/article/view/294>.
- [17] P. Kepemimpinan, “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt intertama trikencana berisnar medan,” *J. darma agung*, vol. 28, pp. 496–506, 2020.
- [18] S. Dunggio, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, 2020, doi: 10.37606/publik.v7i1.114.
- [19] dkk Fischasia, “Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rsud Bitung) The Influence Of Change Management And Organizational Culture Towards The Performance Of Civil Servants (Studies In The Provincial Hospita,” vol. 6, no. 4, pp. 2578–2587, 2018.
- [20] V. Firdaus, “Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Keterampilan Manajerial Untuk Motivasi Karyawan,” *internatinal J. Sci. Technol. Res.*, vol. 7, no. 7, 2018.
- [21] M. H. & K. C. Kirana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection,” vol. 2, no. 1, 2021.
- [22] F. Ekonomi, J. Manajemen, and U. S. Ratulangi, “Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota The Influence Of Communication And Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Commitment And Its Impact On Job Satisfaction Of Civil Severants At Sub – District Office Of,” vol. 6, no. 3, 2018.
- [23] C. E. Welan *et al.*, “Pengaruh manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 21–30, 2020.
- [24] T. Komitmen and O. Karyawan, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta,” vol. 2, no. 3, pp. 198–208, 2022.
- [25] P. B. Organisasi, L. Kerja, D. A. N. Disiplin, and K. Terhadap, “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,” 2022.
- [26] D. Firmansyah and Dede, “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review,” *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [27] P. H. M. Ma and M. Si, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. 2015.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest