

The Role of Transformational Leadership in Change Management in Local Government Organizations

Dwi Arini Mandasari^{1*}, Iriani Ismail²

University of Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Dwi Arini Mandasari arini.mandasari@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Transformational Leadership, Change Management

Received : 2 August

Revised : 15 August

Accepted: 22 September

©2023 Mandasari, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The research aims to determine the influence of Transformational Leadership on Change Management in Regional Government Organizations, and to find out how much influence Transformational Leadership has on Change Management in Regional Government Organizations. This research is often discussed, but has not specifically discussed the relationship between the two, especially within local government. The results of the research are that Transformational Leadership has a significant and positive influence on Change Management in Regional Government Organizations and the magnitude of the influence of the transformational leadership variable on change management is 52.9%, of which the remaining 47.1% is influenced by other variables not discussed in this research

Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Perubahan di Organisasi Pemerintah Daerah

Dwi Arini Mandasari^{1*}, Iriani Ismail²

University of Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Dwi Arini Mandasari arini.mandasari@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformational, Manajemen Perubahan

Received : 2 August

Revised : 15 August

Accepted: 22 September

©2023 Mandasari, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Manajemen Perubahan di Organisasi Pemerintah Daerah, dan mengetahui berapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Manajemen Perubahan di Organisasi Pemerintah Daerah. Penelitian ini memang sering dibahas, namun belum secara spesifik membahas kaitan diantar keduanya apalagi di lingkungan pemerintah daerah. Hasil penelitiannya yaitu Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Manajemen Perubahan di Organisasi Pemerintah Daerah dan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap manajemen perubahan adalah sebesar 52.9% yang kemudian untuk sisa lainnya yang sebanyak 47,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini

PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah Daerah adalah lembaga yang bertugas menjalankan fungsi pemerintahan, yang mendapatkan legitimasinya dari masyarakat. Maka dari itu, rasa percaya yang telah masyarakat berikan kepada pejabat pemerintah harus mendapat respon dan tindak lanjut yang signifikan dengan performa yang optimal agar target pelayanan prima bisa terus meningkat secara efektif dan dirasakan oleh masyarakat (Ramandei, 2009). Seiring terus meningkatnya pemahaman masyarakat dan dampak globalisme yang terus menginginkan keterbukaan dan kejelasan, budaya yang dulu diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan tidak akan sesuai lagi dengan perubahan dalam tatanan masyarakat. Hal ini mengharuskan Pemerintah Daerah untuk memperbaiki performanya yang berguna dalam pemberian pelayanan prima kepada masyarakat secara optimal (Damanik, 2011). Hal ini bisa disimpulkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pemerintah harus sesuai dengan ekspektasi masyarakat yang terus berkembang dan mengalami perubahan. Oleh karena itu pemerintah wajib meningkatkan pelayanannya terus menerus mengikuti perkembangan jaman, dengan selalu beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah, berinovasi, meningkatkan efektifitas dan produktifitas kinerja, pengolahan resiko yang cepat dan tepat, peningkatan pengetahuan pegawai dan pembentukan rencana strategis.

Keberhasilan suatu tujuan tertentu dalam sebuah organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Latifah (2021) mengemukakan bahwa Kepemimpinan bukanlah tentang sifat-sifat bawaan, gelar, atau status; ini berkaitan dengan kemampuan untuk berdampak dan memiliki kemampuan untuk menghasilkan perubahan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam hal memberikan pengarahan dan membujuk bawahannya. Dirasa sulit bagi sebuah organisasi apabila seorang pemimpin tidak melakukan pengarahan bagi bawahannya terkait visi dan misi organisasinya. Maka dari itu, agar tercapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien maka diperlukannya seorang pemimpin. Utami (2007) juga mengemukakan pendapat yang sama bahwa untuk mewujudkan perubahan, seorang pemimpin harus memiliki otoritas, kepribadian, dan komitmen yang kuat. Memimpin dalam menghadapi segala macam tantangan dan hambatan perubahan membutuhkan daya, keteguhan, rasa percaya diri, dan berperan secara maksimal. Seorang pemimpin harus proaktif terhadap visi misi organisasi, maka ia harus memiliki sikap teguh pada komitmen dalam setiap tantangan, hambatan dan perlawanan perubahan sebagai bentuk ujian kepemimpinannya.

Utami juga mengemukakan pendapatnya bahwa Pemimpin sebuah perubahan harus memiliki visi karena seorang pemimpin harus bisa memandang jauh kedepan mengarahkan kemana organisasi tersebut berjalan. Mengarahkan perubahan memerlukan langkah awal berupa pembuatan visi masa depan yang kuat, diikuti dengan mengkomunikasikan visi tersebut kepada tim serta memotivasi mereka untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul. Semua ini dapat dilakukan tanpa menjadi otoriter, tetapi tetap dengan memegang kendali kepemimpinan. Kecerdasan juga memiliki peran yang sangat

penting dalam kepemimpinan perubahan. Tanpa kecerdasan yang memadai, seorang pemimpin dapat dengan mudah tersesat dalam kebingungan. Kecerdasan ini diperlukan untuk membuat keputusan strategis, merancang strategi perubahan, dan menerapkan metode-metode penyelesaian hambatan yang berpedoman berdasarkan kondisi dan dinamika organisasi. Kecerdasan yang dibutuhkan dalam hal ini adalah kecerdasan yang memiliki beberapa dimensi, seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan intelektual mengacu pada pemahaman, ruang lingkup berfikir, dan inovasi yang esensial. Kecerdasan emosional berarti mampu dalam mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain, maka dari itu perubahan dapat dilakukan dengan efektif. Kecerdasan spiritual menunjukkan tingkat etika yang optimal, menjadikan visi perubahan tidak hanya berfokus pada perbaikan efisiensi organisasi, tetapi juga memprioritaskan tanggung jawab moral dan etika terhadap semua yang terlibat. (Kotter, 1990)

Konteks kepemimpinan dalam lingkungan yang terus berubah, penting untuk menekankan perilaku kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan. Hal ini berarti kepemimpinan yang mengapresiasi eksperimen, mendorong timbulnya ide-ide inovatif, serta aktif dalam mewujudkan dan melaksanakan perubahan. Seorang pemimpin seperti ini akan mendorong pencarian solusi baru, menggagas model-model baru dalam menghadapi hambatan, dan menginspirasi seluruh individu dalam tim untuk mencoba inisiatif baru. Oleh karena itu, dalam era perubahan yang terus-menerus, tanpa kepemimpinan yang kokoh, memiliki visi, cakap, dan berfokus pada peningkatan dan perubahan, suatu organisasi dapat mengalami kesulitan bahkan risiko kehancuran akibat derasnya arus perubahan. Gaya kepemimpinan yang sedang banyak disoroti dalam dunia manajemen adalah gaya pemimpin transformasional. Menurut pengertiannya gaya kepemimpinan ini berhasil menginspirasi dan mendorong pegawainya untuk melampaui batas kemampuan kinerjanya yang sebelumnya tidak mereka sadari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Manajemen Perubahan di Organisasi Pemerintah Daerah, dan 2). Mengetahui berapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Manajemen Perubahan di Organisasi Pemerintah Daerah. Penelitian ini memang sering dibahas, namun belum secara spesifik membahas kaitan diantar keduanya apalagi di lingkungan pemerintah daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wibowo (2017) Kepemimpinan transformasional adalah sudut pandang dalam kepemimpinan yang mendeskripsikan cara seorang pemimpin mengubah kelompok atau organisasi dengan cara membuat, menyampaikan, dan mencontohkan sebuah visi bagi unit kerja atau organisasi, dan menginspirasi anggota tim untuk berupaya meraih visi tersebut. Kepemimpinan transformasional disebut sebagai gaya kepemimpinan modern karena berperan kunci dalam peningkatan kinerja organisasi (Anwar, 2018). Berdasarkan pandangan para ahli yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi bawahan dengan metode yang khusus dan mereka merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan menghormati pemimpin mereka. Akibatnya, bawahan menjadi terdorong untuk memberikan melampaui yang diekspektasikan.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah dan memotivasi anggota tim dengan meningkatkan kesadaran mereka tentang signifikansi hasil kerja, meyakinkan mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, serta merangsang kebutuhan tingkat tinggi dari anggota tim (Yukl, 2010, hal.305).

Yukl (2010, hal.305) mengemukakan ada 4 ciri-ciri yang dimiliki oleh pemimpin agar memiliki kualitas secara transformasional, yaitu antara lain:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu pengamalan yang memicu perasaan dan koneksi yang mendalam antara pengikut dan pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) mencakup dalam hal pemberian dukungan, daya dorong, dan pelatihan pengembangan untuk karyawan.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) mencakup merangkai visi yang menarik dengan menggunakan kode-kode untuk mengarahkan upaya yang bisa dilakukan oleh bawahan
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) mencakup tindakan yang meningkatkan kesadaran pengikut terhadap permasalahan dan mengubah pandangan mereka terhadap masalah dari sudut pandang yang segar.

Konsep Manajemen Perubahan

Potts dan LaMarsh dalam Wibowo (2016: hal 241) mengemukakan bahwa Manajemen perubahan merupakan suatu tahapan yang dilakukan secara terstruktur dalam penggunaan pemahaman, alat, dan sumber daya yang diperlukan dalam mempengaruhi perubahan pada individu yang terlibat dalam proses tersebut. Ancangan dalam manajemen perubahan mencakup tiga langkah, yaitu pertama, mengidentifikasi individu yang mungkin terpengaruh oleh perubahan dan yang potensial untuk menolaknya; kedua, mengidentifikasi sumber daya, jenis, dan tingkat ketahanan terhadap kemungkinan perubahan yang akan terjadi; ketiga, merancang keefektifan siasat untuk mengurangi ketahanan tersebut, Wibowo (2016: hal 242). Hal lain juga diungkapkan oleh John P. Kotter dan Dan Cohen (2014: hal 3) berpendapat bahwasanya inti dari perubahan terletak pada keinginan individu dan komitmen perusahaan dalam memotivasi individu untuk selalu adaptif terhadap sebuah perubahan. Hal ini akan memotivasi pegawai untuk selalu adaptif terkait sikap dan perilaku

mereka, dan hanya komitmen perubahan siap individu yang dapat mendukung kesuksesan perubahan dalam sebuah organisasi.

Perubahan pokok dalam menyusun strategi sebuah perubahan organisasi yaitu adanya perubahan sikap atau perilaku dan pentingnya komitmen adaptifnya sikap individu dalam setiap yang dikerjakan (John P. Kotter dan Dan Cohen, 2014: hal 3). Pola yang diungkap oleh Kotter dan Cohen ini disebut *The heart of change* yang menggunakan pendekatan delapan cara yang lebih mengarahkan pada dinamika *see-feel-change* atau mengamati, merasakan dan berubah.

1. *Establishing a sense of urgency dimension*

Berikut indikator untuk dimensi ini, yakni:

- a. Melakukan analisis objek atau target dan kompetisi secara berkelanjutan, dengan menangkap adanya peluang dan ancaman, selalu memberikan komitmen perusahaan dalam merencanakan dan melaksanakan strategi proaktif dan melampaui batasan kenyamanan mereka.
- b. Mengenali dan mengadakan dialog tentang suatu kondisi, potensi dan atau peluang yang secara berkelanjutan membutuhkan sebuah perubahan.

2. *Forming a powerful guiding coalition dimension*

Berikut indikator untuk dimensi ini, yakni:

- a. Pembentukan sebuah tim yang beranggotakan individu yang memiliki keahlian dalam leadership yang visioner, mampu berkomunikasi yang baik, ahli memotivasi, serta memiliki pengetahuan dan keahlian yang relevan dengan perubahan yang diperlukan. Menjadi penting ketika sebuah agen perubahan memegang otoritas resmi untuk merancang strategi perubahan, yang akan menjadi panduan untuk kegiatan untuk merubah
- b. Mendukung kolaborasi tim sebagai entitas yang bekerja bersama tanpa memedulikan hierarki formal, terutama saat melaksanakan tugas-tugas sebagai *agent of change*.

3. *Creating a vision dimension*

Berikut indikator untuk dimensi ini, yakni:

- a. Membuat sebuah pandangan masa depan yang bisa membimbing keinginan untuk berubah: Proses perancangan visi membutuhkan inovasi untuk mengenali potensi dimasa mendatang, dengan penekanan pada kecepatan. Penting bagi perusahaan untuk menggambarkan visinya dengan jelas namun singkat, agar dapat dengan mudah diingat oleh pegawai.
- b. Merancang rencana strategis untuk mencapai visi tersebut: Setelah visi terbentuk, langkah selanjutnya adalah mengembangkan strategi-strategi yang akan memastikan pencapaian visi tersebut.

4. *Communicating the vision dimension*

Berikut indikator untuk dimensi ini, yakni:

- a. Menerapkan beragam metode komunikasi untuk menyampaikan target dan rencana baru, termasuk penyelenggaraan rapat koordinasi dan *forum discussion*. Penting untuk memastikan bahwa selama *forum discussion*, tim agen perubahan mampu memberikan jawaban yang jelas dan penuh

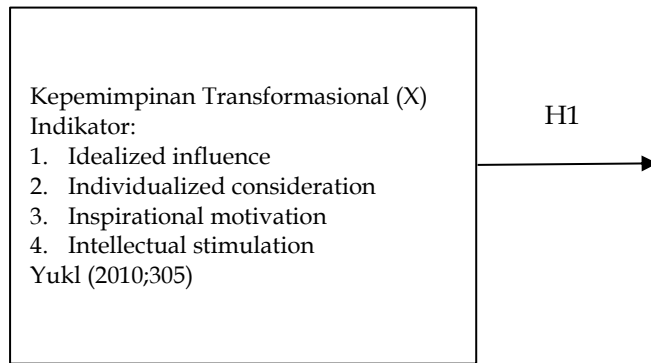
keyakinan, menunjukkan strategi perubahan sudah dipersiapkan dengan baik

- b. *Agent of change* menunjukkan sikap yang konsisten sesuai dengan yang apa yang mereka ucapkan.
5. *Empowering others to act on the vision dimension*
Berikut indikator untuk dimensi ini, yakni:
 - a. Mengeliminasi rintangan terhadap perubahan
 - b. Merestrukturisasi program atau susunan yang menghambat perubahan
 - c. Mendukung pengenalan ancaman, ide-ide inovatif, serta aktivitas dan tindakan yang tidak konvensional
 6. *Planning for and creating short-term wins dimension*
Berikut indikator untuk dimensi ini, yakni:
 - a. Merancang langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja yang dapat diamati.
 - b. Melaksanakan perbaikan tersebut
 - c. Mengidentifikasi dan memberikan apresiasi kepada para staf yang berkontribusi untuk kemajuan tersebut
 7. *Consolidating improvements and producing still more change dimension*
Berikut indikator untuk dimensi ini, yakni:
 - a. Mengeleminasi program, susunan, dan aturan yang tidak sesuai dengan perubahan
 - b. Menunjuk, merekomendasikan, dan memberikan pelatihan pengembangan kepada pegawai yang berkomitmen melaksanakan visi
 - c. Dengan pekerjaan, tujuan dan agen perubahan yang baru dapat mengkokohkan proses perubahan
 8. *Institutionalizing new approaches dimension*
Berikut indikator untuk dimensi ini, yakni:
 - a. Memperkuat pelaksanaan perubahan dengan memperkenalkan kegiatan, gagasan utama, serta memfasilitasi pihak yang melakukan perubahan baru.
 - b. Memastikan bahwa para pegawai mengintegrasikan pedoman dan kebiasaan baru pada aktifitas keseharian mereka.
 - c. Menyusun rencana peningkatan sikap *leadership* dan perencanaan yang terstruktur untuk individu yang telah menunjukkan komitmen terhadap perubahan.

Berdasarkan pendahuluan, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dengan Manajemen Perubahan di Organisasi Pemerintah Daerah

Manajemen Perubahan (Y)
Indikator:
1. Establishing a sense of urgency
2. Forming a powerful guiding coalition
3. Creating a vision
4. Communicating the vision
5. Empowering others to act on the vision



Gambar 1. Conceptual Framework

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan eksplanasi.

Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pejabat eselon 2, 3 dan 4 yang berjumlah sebanyak 19 orang dan 5 orang koordinator dan 1 orang bendahara pengeluaran di salah satu organisasi pemerintah daerah (dirahasiakan)

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan bersumber dari pengisian kuesioner yang disebar kepada responden. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa artikel jurnal yang diakses secara online. Pengumpulan data primer dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden berupa pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan variabel penelitian. Angket (kuesioner) yang disebar menggunakan skala Likert yang mana responden dapat mengisi nilai berdasarkan tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang sudah dicantumkan (Indriantoro, 2009,72). Tingkatan atau skala yang dimaksud sebagai nilai dari setiap pernyataan adalah 5 : Sangat Setuju, 4 : Setuju, 3 : Netral, 2 : Tidak setuju dan 1 : Sangat Tidak Setuju.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian Kepemimpinan transformasional, sedangkan variabel dependennya adalah Manajemen Perubahan.

Indikator dan batasan operasional kepemimpinan transformasional, yakni:

- a. Pengaruh Ideal (Idealized influence), meliputi:

1. Pemimpin yang dapat membuat karyawannya merasa aman dalam menghadapi permasalahan
 2. Pemimpin yang sangat dihormati pegawainya.
 3. Pemimpin yang sangat dipercaya pegawainya.
 4. Pegawai dapat merasa senang dan bangga sebagai karyawan perusahaan
 5. Pemimpin yang mampu memberi contoh
 6. Pemimpin yang mampu mempengaruhi pegawainya dalam kecintaan terhadap perusahaan.
- b. Pertimbangan Individual (Individualized consideration), meliputi:
1. Pemimpin yang memberikan pelatihan atau pengembangan pegawai
 2. Pemimpin yang menghargai pegawai yang memiliki kinerja yang baik
 3. Pemimpin sebagai konselor
 4. Pemimpin yang menghargai gagasan pegawai
 5. Pemimpin yang memberikan kesempatan pegawainya untuk belajar
- c. Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation), meliputi:
1. Pemimpin yang menerapkan target perusahaan kepada pegawainya secara jelas
 2. Pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya
 3. Pemimpin yang dapat mendorong sikap inisiatif pegawai
 4. Pemimpin yang bisa mendorong pegawai untuk belajar pada setiap kesalahan
- d. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation), meliputi:
1. Pemimpin dapat memberikan jalan keluar baru dalam menghadapi permasalahan
 2. Pemimpin yang memberikan kesempatan pegawai mengatasi setiap permasalahan yang terjadi dengan cara yang terbaik menurutnya.
 3. Pemimpin yang mendukung pegawai bersikap inovatif
- Indikator Manajemen Perubahan, yaitu :
- a. Establishing a sense of urgency, meliputi :
1. Melakukan analisis objek atau target dan kompetisi secara berkelanjutan
 2. Mengenali dan berdiskusi mengenai suatu kondisi, potensi dan atau peluang yang secara berkelanjutan membutuhkan sebuah perubahan
- b. Forming a powerful guiding coalition
1. Menyusun tim dengan kapabilitas yang sanggup untuk memimpin menginisiatif sebuah perubahan.
 2. Mendukung tim tersebut untuk bekerja dengan solid
- c. Creating a vision
1. Membuat visi yang akan membimbing perubahan.
 2. Mengembangkan strategi untuk mencapai visi tersebut
- d. Communicating the vision
1. Penggunaan berbagai media komunikasi untuk menyampaikan target dan rencana baru.
 2. Menunjukkan komitmen bahwa agen perubahan mendukung target dan rencana tersebut.
- e. Empowering others to act on the vision
1. Menghilangkan hambatan-hambatan yang menghalangi perubahan.

2. Mengubah program atau susunan yang menghambat perubahan.
 3. Mendukung keputusan terkait ancaman, ide-ide baru serta sikap yang tidak konvensional
- f. Planning for and creating short-term wins
1. Mengelola dan menyusun peningkatan performa
 2. Melaksanakan peningkatan tersebut
 3. Memperhatikan dan memberi apresiasi kepada pegawai yang berkontribusi terhadap peningkatan tersebut
- g. Consolidating improvements and producing still more change
1. Mengeliminasi program, susunan, dan aturan yang tidak sesuai dengan perubahan.
 2. Melakukan rekrutmen, promosi, dan pembinaan pada pegawai yang mendukung rencana.
 3. Memperkokoh upaya perubahan melalui implementasi kegiatan, judul, dan membangun agen perubahan baru.
- h. Institutionalizing new approaches
1. Aspek organisasi dipastikan menerapkan pedoman dan kebiasaan baru.
 2. Dipastikan pedoman dan kebiasaan baru tersebut juga di terapkan dalam keseharian pegawai
 3. Menyusun peningkatan kemampuan leadership dan tersusun bagi pegawai yang berperan dalam perubahan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan melalui berbagai langkah, termasuk pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, evaluasi nilai R square, penerapan regresi linear sederhana, serta melakukan pengujian Parsial (Uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden Penelitian

Pegawai pria berjumlah 19 orang atau 76%, sementara pegawai wanita berjumlah 6 orang atau 24%.

Pegawai dengan rentang usia 20 hingga 35 tahun berjumlah 7 orang atau 28%. Sedangkan, pegawai dengan usia 36 hingga 49 tahun berjumlah 16 orang atau 64%. Ada juga 2 orang atau 8% pegawai yang berusia di atas 50 tahun.

Seorang pegawai atau 4% memiliki pendidikan terakhir di tingkat SMA. Sedangkan, 21 orang atau 84% memiliki pendidikan terakhir di tingkat Strata 1 (S1), dan 3 orang atau 12% memiliki pendidikan terakhir di tingkat Pasca Sarjana (S2).

Terdapat 2 orang atau 8% pegawai yang memiliki masa kerja < 5 tahun. Sementara 20 orang atau 80% memiliki masa kerja 10 tahun sampai 20 tahun. dan 3 orang atau 12% pegawai dengan masa kerja > 20 tahun.

Hasil Uji Validitas

Pengukuran dalam pengujian validitas, dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05. Instrumen penelitian yang digunakan memenuhi kriteria adalah valid, karena hasil perhitungan menunjukkan kurang dari 0,05. Kemudian, diketahui untuk r tabel dengan n (25) yaitu 0,396 dan r hitung dihasilkan melebihi r tabel untuk semua pernyataan.

Dari hasil pengujian tersebut mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam kuisisioner yang disebar, baik untuk variabel kepemimpinan transformasional maupun variabel manajemen perubahan pantas untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji keandalan (realibilitas), menggunakan metode Cronbach Alpha. Setiap pernyataan yang membentuk variabel penelitian dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai (reliabel) jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha >0,6. Hasil pengujian realibilitas untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,924 dan variabel manajemen perubahan adalah 0,856, yaitu nilai yang dihasilkan > 0,6. Hal ini memiliki arti bahwa pengukuran variabel penelitian memiliki tingkat keandalan (reliabel) yang cukup tinggi. Ini mengindikasikan bahwa jika pernyataan-pernyataan tersebut diulang dalam pengumpulan data berikutnya, kemungkinan besar akan menghasilkan jawaban yang seragam atau sama.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kep_transformasional	man_perubahan
N		25	25
Normal Parameters ^a	Mean	38.4400	35.3200
	Std. Deviation	3.92726	3.50856
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.186
	Positive	.185	.186
	Negative	-.147	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.923	.929
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362	.354

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Menurut hasil pada tabel di atas, dengan nilai uji Kolmogorov yang seharusnya >0.05, nilai Asymp.Sig (2-tailed) yang dihasilkan pada kedua variabel yaitu 0,362 untuk kepemimpinan transformasional dan 0,354 untuk manajemen perubahan, maka dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal, maka dari itu data tersebut dapat dianggap sesuai dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Multikolonieritas

Dalam penelitian ini uji multikolonieritas menggunakan uji dengan mengevaluasi nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Acuannya ketika nilai *Tolerance* >0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* <10,00 maka tidak terdapat multikolonieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.347	4.940		2.095	.047		
kep_transformasional	.650	.128	.727	5.081	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: man_perubahan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,10, seperti dalam kasus kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai 1, dan nilai VIF kurang dari 10,00, juga sebesar 1, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menghadapi masalah multikolinearitas..

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini pengujian Heteroskedastisitas menggunakan uji spearman. Berikut adalah hasil uji spearman untuk variabel independen Kepemimpinan transformasional yang dilakukan

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas (Spearman)

		kep_transformasional	Unstandardized Residual
Spearman's rho	kep_transformasional	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.924
		N	25
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.020
		Sig. (2-tailed)	.924
		N	25

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode Spearman menunjukkan nilai signifikan (2-tailed) untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,924. Karena nilai independen ini lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis

1) Uji T (parsial)

Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji hipotesis yang dibuat dengan acuan jika nilai signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, jika nilai tersebut memenuhi maka variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

Tabel 4. Hasil uji t (parsial)

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
10.347	4.940		2.095	.047
.650	.128	.727	5.081	.000

a. Dependent Variable: man_perubahan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Menurut hasil pengujian pada tabel diatas, nilai t hitung sebesar 2.095 dan t tabel sebesar 2.069. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat tabel distribusi t yaitu dengan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$ dan derajat kebebasan (df) yang dibisa ditentukan dengan $(n-k)/df$ (23), dengan nilai n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi 0.047.

Hasil uji menunjukkan bahwa semua perhitungan memenuhi pedoman uji parsial T, yaitu nilai signifikansi $<0,05$ (0,047) dan r hitung $> r$ tabel (2,095 $>$ 2,069). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Manajemen Perubahan (H1 diterima)

2) Uji F (simultan)

Pedoman uji F adalah jika nilai Signifikansi (Sig.) $<0,05$ dan F hitung $>$ F tabel, berikut merupakan hasil dari uji F pada penelitian ini :

Tabel 5. Hasil Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.231	1	156.231	25.813	.000 ^a
Residual	139.209	23	6.053		
Total	295.440	24			

a. Predictors: (Constant), kep_transformasional

b. Dependent Variable: man_perubahan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Menurut hasil uji F pada tabel di atas, nilai F hitung adalah 25.813 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai F tabel 3.42. F tabel diperoleh dari melihat tabel distribusi nilai F dengan sig $<0,05$ dan nilai n. Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan, semua nilai memenuhi acuan uji F, maka hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen perubahan secara simultan

Uji Regresi Linear Sederhana

Rumus uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \dots\dots\dots (1)$$

Maka diperoleh persamaan, $Y = 10,347 + 0,65X$

Tabel 6. Uji Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.347	4.940		2.095	.047
kep_transformasional	.650	.128	.727	5.081	.000

a. Dependent Variable: man_perubahan

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

a= angka konstan dari unstandardized coefficient pada penelitian ini yaitu 10,347 yang artinya nilai tersebut merupakan nilai konsisten Manajemen perubahan (Y) jika tidak ada kepemimpinan transformasional (X)

b= angka koefisien regresi. Pada penelitian ini nilainya adalah 0,65. Angka ini memiliki makna bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel kepemimpinan transformasional (X) maka manajemen perubahan meningkat 0,65

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.508	2.46019

a. Predictors: (Constant), kep_transformasional

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Menurut hasil perhitungan nilai R diatas diperoleh nilai 0.529. Nilai R tersebut sama dengan 52.9 %, yang mengartikan bahwa 52,9 % variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi variabel manajemen perubahan untuk sisa lainnya yang sebanyak 47,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Manajemen Perubahan di lingkungan Organisasi Pemerintah Daerah. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 25 pejabat eselon 2, 3, 4, serta pegawai yang mengemban peran sebagai koordinator dan bendahara pengeluaran. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui metode analisis regresi linear sederhana, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Manajemen Perubahan di Organisasi Pemerintah Daerah
2. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap manajemen perubahan adalah sebesar 52.9% yang kemudian untuk sisa lainnya yang sebanyak 47, 1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Jeshica Khoirunnisa. 2019. Pengaruh Manajemen Perubahan dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Pegawai Divisi Human Capital PT. Sucofindo Kantor Pusat. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung
- Damanik, Citra. 2011. Faktor-faktor Yang Menjadi Kendala Dalam Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) Pada Pemerintah Kota Binjai. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/25663>. Diakses pada 13 September 2023
- Kotter, J. P., 1990, A Force for Change: How Leadership Differs from Management, Free Press, New York
- Latifah, Zauhar. 2021. Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, Volume 1, Nomor 1 (2021). <http://dx.doi.org/10.31602/.v0i0.4722>
- Lomanjaya, Jacqueline, et al.
- Pott, Rebecca and Jeanne La Marsh, 2004, Managing Change for Success, Duncun Baird Publishers, London
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah. Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.

Utami, Setyaningsing Sri. 2007. PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Oktober 2007 : 124 - 129

Wibowo. "Manajemen Perubahan". Jakarta: Rajawali Pers. 2016

Wibowo, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 6(10):1-15.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (5th ed). (Budi Supriyanto, Trans). Jakarta: PT. Indeks.