PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA PADANG PANJANG

Zulfa Hidayah[1], Nofrivul[2], Rizal[3]
[1,2,3] UIN Mahmud Yunus Batusangkar
Alamat e-mail : zulfahidayah1998@gmail.com[1],
nboski24@gmail.com[2]

ABSTRACT

The main problem in this study is the change management carried out and the application of different leadership styles and workloads. The purpose of this study was to determine the effect of change management, leadership style and workload on employee performance at the Padang Panjang City Library and Archives Office. The type of research used is field research with a quantitative approach. Data collection techniques through questionnaires and documentation. The data analysis technique in this study used the classical assumption test, multiple linear regression test, partial test (t-test) and simultaneous test (F-test) with the help of SPSS 26.0 for windows. The results showed that partially change management affects employee performance at the Padang Panjang City Library and Archives Office. Leadership style affects employee performance at the Library and Archives Office of Padang Panjang City. Workload affects employee performance at the Library and Archives Office of Padang Panjang City. Then in simultaneous testing it was found that together change management, leadership style and workload affect employee performance at the Padang Panjang City Library and Archives Office.

Keywords: Change Management, Leadership Style, Workload, Performance

ABSTRAK

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya manajemen perubahan yang dilakukan dan penerapan gaya kepemimpinan serta beban kerja yang berbeda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Jenis penelitian yang digunakan adalah field research dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji F) dengan bantuan SPSS 26.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial manajemen perubahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Kemudian pada pengujian secara simultan ditemukan bahwa secara bersama-sama manajemen perubahan, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi yang menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan keunggulan dan daya saing yang tinggi, sehingga diperlukanlah strategi dan inovasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang ada guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah, karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi ataupun instansi pemerintah. Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melaksanakan pekerjaan. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka instansi harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Torang mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yangtelah ditetapkan berlaku dalam organisasi (Tjibrata, et al., 2017). Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Peningkatan kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu sebagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yangpaling serius, karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu instansi secara keseluruhan akan meningkat. Selain itu, pegawai yang bekerja tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, tergantung dari sudut pandang dan titik tolak yang digunakan. Faktor-faktor tersebut berada dalam suatu lingkungan saling mempengaruhi. Bentuk faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya salah satunya adalah *Contextual Situational* yaitu ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dalam hal ini *Contextual Situational* adalah termasuk manajemen perubahan yang terjadi di tempat kerja baik berupa perubahan internal maupun ekternal. Lingkungan organisasi yang secara terus-menerus mengalami perubahan menjadikan keharusan bagi organisasi untuk

melakukan perubahan dalam operasionalnya dengan tujuan organisasi tersebut tetap ada, berkembang dan sukses dimasa mendatang. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak bergerak melainkan tetap penuh semangat dan bergerak serta mudah menyesuaikan diri dengan keaadaan saat ini.

Menurut Wibowo 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 perubahan tersebut (Jessicha, et al., 2018). Manajemen perubahan adalah metode sistematis dalam mengelola perubahan organisasi, biasanya di fasilitas dan operasi industri. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya selama periode penting transisi. Manajemen perubahan diperlukan untuk sebagian kecil perusahaan industri. Namun, setiap perusahaan yang ingin mengendalikan risiko selama transisi proses atau pembaruan peralatan dapat memanfaatkan manajemen perubahan (Mulianingsih, 2020).

Perubahan organisasi diikuti dengan perubahan struktur, tujuan organisasi, teknologi dan sekaligus perubahan kinerja pegawai. Dengan perubahan semua ini, pegawai dituntut untuk menambah ketrampilan atau pengetahuan yang baru. Perubahan semua ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fauzi (2018). Hal ini didukung oleh pendapat (Hakim & Sugiyanto, 2018) bahwa perubahan di sebuah organisasi memberi banyak peran dan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Hasil penelitian Jessicha (2018) mengatakan manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Damanauw (2018) juga menyatakan manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain manajemen perubahan, terdapat gaya kepemimpinan yang juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan gaya kepemimpinan, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. (Indriasari, et al., 2020)

Menurut Busro, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Jopanda, 2021). Sementara Tjiptono mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam

berinteraksi dengan bawahannya (Tampi, 2014).

Tampi (2014) mengemukakan gaya kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja. Peningkatan kualitas kinerja dari bawahan memiliki pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan (Parashakti & Setiawan, 2019). Selanjutnya, dari penelitian Hamsal (2021) gaya kepemimpinan dengan kinerja ada pengaruh signifikan terhadap pegawai, di mana proses gaya kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Musa & Surijadi, 2020). Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut (Mahawati, et al., 2021).

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rolos (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siburian (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian (Santoso & Widodo, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dengan adanya peningkatan beban kerja menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Di era modern ini semakin tak terbendungnya informasi di kalangan masyarakat mewajibkan kinerja perpustakaan untuk semakin di tingkatkan mengingat perpustakaan sebagai salah satu pusat informasi dan pilar penting untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Perpustakaan sebagai salah satu lembaga pelayanan publik di era sekarang ini di tuntut untuk di kelola oleh tenaga professional. Pustakawan dalam sebuah perpustakaan tentu saja harus memiliki kompetensi dasar yang baik karena mereka adalah seorang agen informasi yang bertugas memberikan referensi informasi yang akurat dan tepat untuk orang yang membutuhkan informasi di perpustakaan.

Kinerja pustakawan dalam sebuah perpustakaan tentu saja harus mumpuni karena seorang pustakawan merupakan orang yang penting dalam kemajuan dan perkembangan perpustkakaan. Jika kinerja

pustakawan sudah baik maka perpustakaan tersebut akan banyak pengunjung dan banyak yang memanfaatkan. Pustakawan juga harus bekerja sesuai dengan standar kompetensi pustakawan yang ada agar kinerja yang dilakukan dapat maksimal dan memang sesuai dengan apa yang di anjurkan oleh standar kompetensi pustakawan yang ada.

Berdasarkan observasi awal di lapangan terdapat fenomena yang terjadi pada unit kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang dimana terjadi penurunan kinerja pegawai sebagaimana data yang ditampilkan pada tabel:

Tabel 1. Hasil Evaluasi Kinerja OPD Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang Tahun 2021 s/d 2023

No	Tahun	Peringkat	Nilai
1	2021	I	100
2	2022	II	94,81
3	2023	IV	92,59

Sumber: Bagian Organisasi Setdako Padang Panjang, 2023

Dari tabel 1 terlihat bahwa terjadi penurunan nilai dan peringkat hasil evaluasi Kinerja OPD Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang dari tahun 2021 s/d 2023, baik dari total nilai maupun peringkat. Diduga hal ini dipengaruhi oleh adanya perubahan sistem kerja pegawai, sebagai contoh perubahannya yaitu karena adanya perubahan mengenai Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS), sehingga pimpinan memberikan tugas yang tidak merata dan gaya kepemimpinan tersebut menimbulkan beban kerja yang berbeda-beda antar karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, pegawai menyatakan:

"*Menurut saya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan belum adil, karena pimpinan memberikan tambahan pekerjaan selalu kepada pegawai yang sama meskipun sesuai dengan tupoksi kemampuan karyawan yang bersangkutan, namun hal tersebut membuat saya yang tidak pernah diberikan pekerjaan tambahan akan sulit belajar hal baru*." (Wawancara Prapenelitian, Dini, 18 Januari 2024)

Kemudian terkait gaya kepemimpinan dari Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang, pegawai lain menyatakan:

"*Bentuk kepemimpinan yang diterapkan Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang cukup baik, hanya saja saya merasa sedikit terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan meskipun sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, tapi mau gimanapun kita sebagai pegawai harus tetap mematuhi perintah pimpinan*." (Wawancara Prapenelitian, Fitria, 18 Januari 2024).

Selain itu pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang terkadang juga diberikan pekerjaan diluar *jobdesk*. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang terkait

gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, menyatakan:

"*Sebenarnya pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan saya, tapi yang menjadi masalah bagi saya adalah banyaknya pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok saya tergnggu*." (Wawancara Prapenelitian, Fitria, 18 Januari 2024)

Selanjutnta terkait beban kerja ini, pegawai lain dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang menyatakan:

"*Saya cukup diberatkan dengan beban kerja yang diberikan pimpinan, karena tidak ada gaji tambahan yang diberikan. Kemudian waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan itu tidak cukup, jadi saya menjadi terburu-buru untuk menyelsaikannya*." (Wawancara Prapenelitian, Anggun, 18 Januari 2024).

Para pegawai dengan beban kerja yang cukup tinggi, yang melebih kapasitas kemampuan dirinya tentu akan berdampak negatif pada kinerja individu tersebut. Hal ini menimbulkan beban baru dan mengakibatkan fokus kinerja pegawai terpecah sehingga juga berdampak terhadap pelayanan yang diberikan kepada pengunjung. Beberapa keluhan pengunjung yang diterima oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang berdasarkan sumber dari kotak saran menyatakan:

"*Petugas kadang tidak berada di tempat pelayanan, karena mengerjakan pekerjaan yang lain*." (Kotak Saran, Liza Parawita, 10 Januari 2024)

Kemudian pengunjung lain juga menyatakan:

"*Saran nya petugas harus fokus ke pelayanan sehingga pengunjung terlayanai dengan baik*." (Kotak Saran, Ridwan Hasan, 14 Januari 2024)

Selanjutnya pengunjung lain juga menyatakan:

"*Petugas kurang paham tentang perpustakaan, kurang membantu dalam pencarian buku dan kadang tidak ada ditempat*." (Kotak Saran, Brama Mayandri, 15 Januari 2024)

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah terkait manajemen perubahan, gaya kepemimpinan, beban kerja dan kinerja pegawai, di mana pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang terjadi perubahan terkait Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS), sehingga pimpinan memberikan tugas yang tidak merata dan gaya kepemimpinan tersebut menimbulkan beban kerja yang tidak merata dan berbeda-beda antar pegawai, dan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal serta memberikan kesejahteraan bagi masyarakat sebagai salah satu tujuan dari adanya Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS). Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Manajemen Perubahan, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang*"*.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian lapangan *(Field Research)* dengan

pendekatan kuantitatif. Penelitian lapangan (*Field Research*) merupakan penelitian yang dilaksanakan secara sistematis dengan memperoleh data di lapangan (Riyanto, 2020). Menurut Creswell dalam menjelaskan bahwa pengertian penelitian kuantitatif secara singkat yaitu penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena dengan menghimpun data berbasis numerik (berupa angka-angka) selanjutnya akan ditelaah melalui metode berbasis statistik (Duli, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah keseluruhan pegawai baik ASN maupun Non ASN pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang, yakni sejumlah 54 (Lima Puluh Empat) orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Menurut Sugiyono, teknik purposive sampling yaitu teknik yang pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Duli, 2019). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun. Sisanya sebanyak 5 orang yang bekerja masih dibawah 1 tahun. Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Tahapan selanjutnya adalah mengumpulkan dan menghimpun data dengan metode dokumentasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mengenai fakta dan bukti terkait permasalahan mengenai manajemen perubahan, gaya kepemimpinan, beban kerja dan kinerja pegawai baik berupa dokumentasi tertulis dan dokumentasi berupa gambar dan bahan yang berasal dari elektronik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji F) dengan bantuan SPSS 26.0 for windows.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang, dalam penelitian ini ingin diketahui apakah Manajemen Perubahan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Beban Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja (Y) dari pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang dan seberapa besar pengaruhnya. Untuk menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian yaitu apakah variabel X1, X2, dan X3 mempengaruhi variabel Y secara signifikan atau sebaliknya, peneliti terlebih dahulu menyiapkan dan mengumpulkan beberapa data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Setelah terkumpul, peneliti melanjutkan dengan menganalisis data melalui program SPSS 26.0 *for windows*.

Berdasarkan perhitungan dari program SPSS 26.0 *for windows*, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini

menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan dan pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}, nilai r_{hitung} merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS 26.0 *for windows* dan r_{tabel} menggunakan taraf signifikansi 5%.

Nilai r_{tabel} dengan signifikansi 5% dari 49 adalah 0,281. Adapun hasil uji validitas dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Manajemen Perubahan (X1)

Hasil uji validitas Variabel Manajemen Perubahan (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Perubahan (X1)

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,720	0,275	Valid
2	X1.2	0,783	0,275	Valid
3	X1.3	0,711	0,275	Valid
4	X1.4	0,713	0,275	Valid
5	X1.5	0,754	0,275	Valid
6	X1.6	0,707	0,275	Valid
7	X1.7	0,712	0,275	Valid
8	X1.8	0,697	0,275	Valid
9	X1.9	0,666	0,275	Valid

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel Manajemen Perubahan (X1) dengan 9 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil uji validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,743	0,275	Valid
2	X2.2	0,742	0,275	Valid
3	X2.3	0,736	0,275	Valid
4	X2.4	0,791	0,275	Valid
5	X2.5	0,558	0,275	Valid
6	X2.6	0,649	0,275	Valid
7	X2.7	0,537	0,275	Valid
8	X2.8	0,623	0,275	Valid
9	X2.9	0,456	0,275	Valid

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan 9 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3)

Hasil uji validitas Variabel Beban Kerja (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3)

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X3.1	0,590	0,275	Valid
2	X3.2	0,662	0,275	Valid
3	X3.3	0,584	0,275	Valid
4	X3.4	0,629	0,275	Valid
5	X3.5	0,737	0,275	Valid
6	X3.6	0,730	0,275	Valid
7	X3.7	0,679	0,275	Valid
8	X3.8	0,508	0,275	Valid
9	X3.9	0,382	0,275	Valid
10	X3.10	0,642	0,275	Valid

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X3) dengan 10 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas dari Variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,582	0,275	Valid
2	Y.2	0,515	0,275	Valid
3	Y.3	0,483	0,275	Valid
4	Y.4	0,759	0,275	Valid
5	Y.5	0,854	0,275	Valid
6	Y.6	0,624	0,275	Valid
7	Y.7	0,703	0,275	Valid
8	Y.8	0,295	0,275	Valid
9	Y.9	0,693	0,275	Valid
10	Y.10	0,552	0,275	Valid
11	Y.11	0,642	0,275	Valid
12	Y.12	0,537	0,275	Valid
13	Y.13	0,669	0,275	Valid

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel Kinerja (Y) dengan 13 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} > r_{tabel}.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan skala *cronbach's alpha*. Adapun hasil uji reliabilitas dari dari variabel Manajemen Perubahan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Beban Kerja (X3), dan variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Perubahan (X1)

Hasil uji reliabilitas dari Variabel Manajemen Perubahan (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Perubahan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	9

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,879 dan > 0,70 sehingga dinyatakan bahwa variabel Manajemen Perubahan (X1) reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil uji reliabilitas dari Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	9

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,833 dan > 0,70 sehingga dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) reliabel.

c. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X3)

Hasil uji reliabilitas dari Variabel Beban Kerja (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,816 dan > 0,70 sehingga dinyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X3) reliabel.

d. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji reliabilitas dari Variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	13

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,858 dan > 0,70 sehingga dinyatakan bahwa variabel Kinerja (Y) reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Metode yang digunakan utuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel dan variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,65578597
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,105
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) mempunyai nilai sebesar 0.081 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflaction Factor*). Nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (VIF =1/tolerance). Jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 maka terdapat multikolinieritas. Jika nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 maka tidak terdapat multikolinieriteas. Hasil dari uji multikolinieriteas adalah sebagai berikut:

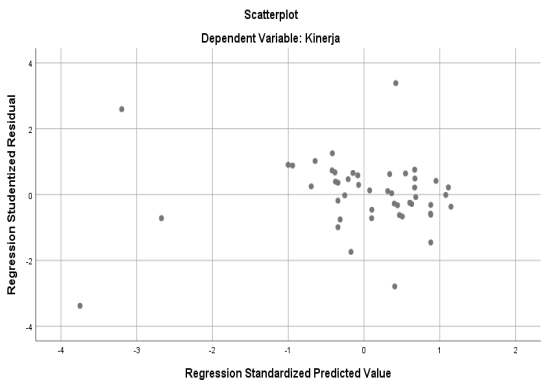
Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Manajemen Perubahan	,304	3,289
	Gaya Kepemimpinan	,305	3,275
	Beban Kerja	,419	2,386
a. Dependent Variable: Kinerja			

Dari tabel di atas memperlihatkan nilai *tolerance* dan VIF dari semua variabel bebas. Nilai *tolerance* yang diperoleh yaitu ≥ 0,10. Hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF ≤ 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mendeteksi apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dengan sebuah pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Jika terlihat pola tertentu seperti titik-titik yang akan membentuk pola tertentu secara teratur (melebar atau memanjang atau mungkin menyempit) maka dapat diidentifikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika terlihat pola yang tidak menentu atau pola yang tidak jelas serta pola sebarannya ada yang diatas dan ada yang bawah angka nol (0) pada sumbunya Y maka tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola

yang tidak jelas berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari uji regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,080	5,036	
	Manajemen Perubahan	,449	,195	,394
	Gaya Kepemimpinan	,308	,243	,216
	Beban Kerja	,769	,183	,614
a. Dependent Variable: Kinerja				

Pada tabel di atas mengambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi persamaan regresinya adalah **$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$**.

Persamaan dari hasil regresi dalam penelitian ini adalah:

$Y = 17,080 + 0,449X_1 + 308X_2 + 0,769X_3 + e$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Besarnya nilai konstanta (a), yakni 17,080 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel independen (manajemen perubahan, gaya kepemimpinan, dan beban kerja) bernilai 0 (nol), maka variabel kinerja sebesar 17,080.
b. Besarnya nilai koefisien b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Manajemen Perubahan (X1) yakni sebesar 0,449 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y), apabila variabel Manajemen Perubahan (X1) bertambah satu satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,449.
c. Besarnya nilai koefisien b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan (X2) yakni sebesar 0,308 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y), apabila variabel Manajemen Perubahan (X1) bertambah satu satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,308.
d. Besarnya nilai koefisien b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Beban Kerja (X3) yakni sebesar 0,769 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y), apabila variabel Manajemen Perubahan (X1) bertambah satu satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,769.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut di bawah ini tabel hasil koeefisien determinasi:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774[a]	,599	,572	3,776
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Manajemen Perubahan				

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka *R Square* sebesar 0,599 atau 59,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel manajemen perubahan, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 59,9%, sedangkan sisanya yaitu 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau α = 0,05 maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel dependen. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,080	5,036		3,391	,001
	Manajemen Perubahan	,449	,195	,394	2,299	,026
	Gaya Kepemimpinan	,308	,243	,216	2,265	,012
	Beban Kerja	,769	,183	,614	4,211	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas didapatkan t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas. Selanjutnya hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel}, dalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau *alpha* sebesar 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1= 49-3-1 = 45, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,014.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hasil uji-t untuk variabel Manajemen Perubahan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,299 dan nilai t_{tabel} 2,014, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,299 > 2,014) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu (0,026 < 0,05). Maka H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang.
2) Hasil uji-t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,265 dan t_{tabel} 2,014, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,265 > 2,014) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu (0,012 < 0,05). Maka H2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang.
3) Hasil uji-t untuk variabel Beban Kerja (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,211 dan t_{tabel} 2,014, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,211 > 2,014) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05). Maka H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu manajemen perubahan, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka model regresi signifikan secara statistik.

Tabel 15. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959,022	3	319,674	22,424	,000[b]
	Residual	641,509	45	14,256		
	Total	1600,531	48			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Manajemen Perubahan						

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan F_{hitung} sebesar 22,424 dengan taraf signifikansi yaitu 0,000. Selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel}. F_{tabel} = F (k;N-k) = F (3;49-3) = F (3;46) = 2,81 dalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau *alpha* sebesar 0,05 jadi diperoleh F_{tabel} = 2,81. Dapat diketahui F_{hitung} > F_{tabel} (22,424 > 2,81) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Perubahan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Beban Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga H4 diterima. Jadi, Manajemen Perubahan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 26.0 *for windows*, diperoleh bahwa dari Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Kemudian berdasarkan Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Adapun penjelasan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang

Manajemen perubahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Manajemen perubahan yang dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang yang memberikan tekanan terhadap kinerja karyawan yaitu adanya perubahan mengenai Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS). Perubahan TPBIS ini dituntut agar Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang lebih meningkatkan kualitas pelayanan perpustakaan.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang selalu melakukan perubahan-perubahan yang terkait dengan inovasi perpustakaan, karena setiap OPD dituntut untuk terus melakukan inovasi, selain itu Perpustakaan dituntut untuk bersaing dengan perpustakaan kota lainnya, perpustakaan Nasional dalam mendukung program UNESCO yang bertujuan pembangunan berkelanjutan memiliki beberapa program turunan

salah satu nya adalah perpustakaan berbasis inklusi sosial (TPBIS). TPBIS merupakan suatu pendekatan pelayanan perpustakaan yang berkomitmen meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat pengguna perpustakaan. Hal ini membuat perpustakaan kota padang panjng terus melakukan ATM (Amati Tiru Modifikasi) terhadap perpustakaan lainnya. Perpustakaan Nasional mendorong perpustakaan Provinsi/Kota untuk menggandeng pegiat literasi, masyarakat dan pihak swasta untuk melakukan terobosan strategis dalam membangun budaya baca di masyarakat. Maka, inilah yang menjadi PR utama Perpustakaan untuk terus melakukan perubahan dan inovasi agar budaya membaca dapat berkembang.

Manajemen perubahan inilah yang terus dilakukan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang, karena dengan program yang diterapkan tentunya akan karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk mendukung program tersebut. Perubahan dalam sebuah organisasi untuk terus menjadi lebih baik menjadi peran yang penting dalam menjaga kelangsungan dan kemajuan di sebuah lembaga pemerintahan di tengah dinamika tuntutan masyarakat dan perubahan kebijakan yang terus berkembang. Faktor-faktor seperti kemajuan teknologi, kebutuhan publik yang berubah, dan perubahan kebijakan pemerintah memicu perlunya adaptasi dan inovasi dalam lembaga pemerintahan.

Manajemen perubahan merupakan suatu metode yang diimplementasikan oleh seseorang maupun organisasi dalam upaya untuk mengadopsi suatu perubahan dalam rangaka mencapai suatu tujuan organisasi. Meskipun setiap individu dan perubahan mememiliki citri khas masing-masing, kita masih tetap bisa mengambil susatu tindakan untuk mempengaruhi individu tersebut. Manajemen perubahan memberikan pendekatan yang sistematis dan terstruktur dalam mendukung individu dalam sebuah organisasi untuk mau brpindah dari keadaan mereka sekarang menuju kondisi masa depan. (Mulianingsih, 2020)

Hasil dari penelitian ini menguatkan hasil temuan sebelumnya yaitu mengenai manajemen perubahan, di mana berdasarkan temuan penelitian (Hakim & Sugiyanto, 2018) bahwa perubahan di sebuah organisasi memberi banyak peran dan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Hasil penelitian Jessicha (2018) mengatakan manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Damanauw (2018) juga menyatakan manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang bervariatif, tergantung terhadap situasi yang dihadapi. Pimpinan Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang mampu menerapkan kemampuan memotivasi, komunikasi., mengambil keputusan yang tepat, mengendalikan emosi, dan bertanggungjawab terhadap berbagai situasi.

Dalam hal ini Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang memiliki gaya kepemimpinan yang salah satunya kurang mengawasi kinerja pegawainya. Pimpinan lebih dominan menuntut pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pengawasan, diskusi dan evaluasi. Dalam dinamika kepemimpinan, berbagai gaya memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan kinerja tim. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan bersama dan memotivasi anggota tim. Beberapa gaya kepemimpinan telah terbukti mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim, sementara yang lain mungkin kurang berhasil dalam menciptakan lingkungan yang positif. Gaya kepemimpinan ini pun sangat berpengaruh terhadap kinerja dan tujuan yang akan dilakukan dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan berakar dari kata pemimpin dan kepemimpinan. Kata pemimpin berarti orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. (Indriasari, et al., 2020)

Hasil penelitian dari variabel gaya kepemimpinan juga menguatkan temuan penelitian dari Hamsal (2021) di mana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana proses gaya kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawannya, dan karyawan adalah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang

Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Pegawai diberikan beban kerja yang berbeda, di mana pegawai yang diberikan beban kerja tinggi akan menjadikan fokus kinerja terganggu. Salah satu faktor yang menjadikan beban kerja pegawai tinggi yaitu adanya perubahan mengenai Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS) yang menambah beban kerja pegawai Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang dalam hal meningkatkan kualitas pelayanan agar perpustakaan umum menjadi ruang terbuka bagi masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraannya. Adanya program TPBIS tersebut menjadikan pimpinan memberikan beban kerja kepada pegawai yang sama, sehingga beban kerja pegawai tidak merata. Alhasil setelah dialkukan pengujian menunjukkan bahwasanya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut (Mahawati, et al., 2021).

Hasil penelitian mengenai variabel beban kerja juga menguatkan temuan penelitian dari Rolos (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siburian (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian (Santoso & Widodo, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dengan adanya peningkatan beban kerja menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

4. Pengaruh Manajemen Perubahan, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang. Manajemen perubahan yang diterapkan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang salah satunya yaitu Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial (TPBIS) menuntut pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda disetiap situasi. Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut meninbulkan beban kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Manajemen perubahan yang ada, gaya kepemimpinan yang diterapkan, beban kerja yang ditimbulkan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian mengenai variabel bebas yaitu manajemen perubahan, gaya kepemimpinan dan beban kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial manajemen perubahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang sebesar (2,299 > 2,014) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu (0,026 < 0,05).

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang sebesar (2,265 > 2,014) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu (0,012 < 0,05). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang sebesar (4,211 > 2,014) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05). Kemudian pada pengujian secara simultan ditemukan bahwa secara bersama-sama manajemen perubahan, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Padang Panjang sebesar (22,424 > 2,81) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

Damanauw, I. P., dkk. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal EMBA, 6(4), 2398–2407.

Duli, N. (2019). Metode Peneitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Fauzi, A. (2018). Kecerdasan Emosional, Hambatan Perubahan, dan Budaya Etnik, Pengaruhnya terhadap Kinerja melalui Manajemen Perubahan. Jurnal Satya Mandiri: Manajemen Dan Bisnis, 4(2), 1–12.

Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(2), 49–63.

Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi, 2(1), 15–29.

Indriasari, H. P., dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Mitra Manajemen, 4(3), 421–435.

Jessicha, F. M., dkk. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada RSUD Bitung). Jurnal EMBA, 6(4), 2578–2587.

Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 6(1), 1–18.

Mahawati, dkk (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In Medan. Yayasan Kita Menulis.

Mulianingsih, S. (2020). Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi. PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik, 3(3), 42–52.

Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. PUBLIC POLICY

(Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1(2), 101–114.

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 10(1), 69–82.

Riyanto, S. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Rolos, J. K. R., dkk. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.

Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. Jurnal Ilmiah M-Progress, 12(1), 84–94.

Siburian, M., dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Journal Productivity, 2(5), 370–377.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Iindonesia, TBK (Regional Sales Manado). Jurnal Acta Diurna, 3(4), 1–20.

Tjibrata, F. R., dkk. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Jurnal EMBA, 5(2), 1570–1580.