**Jurnal Publikasi Manajemen Informatika**
**Volume 4 Nomor 2 Tahun 2025**
E-ISSN : 2808-9014; P-ISSN 2808-9359, Hal 306-319
DOI: https://doi.org/10.55606/jupumi.v4i2.3892
*Available online at:* https://journalcenter.org/index.php/jupumi

# Pengaruh Resistensi Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai Dikantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli

**Niat Murni Waruwu[1], Eliagus Telaumbanua[2], Meiman H. Waruwu[3], Emanuel Zebua[4]**

Fakultas Ekonomi

Universitas Nias

*E-mail: noniwaruwu2001@gmail.com[1], eliagus.tel@gmail.com[2], meimanwaruwu@unias.ac.id[3], emanuelzebua579@gmail.com[4]*

**Abstract.** *Organizational change is an inevitable necessity to achieve goals more effectively and efficiently. However, in practice, change often leads to resistance, especially when it involves leadership and structural positions. This study aims to analyze leadership resistance toward employee behavior at the Regional Secretariat Office of Gunungsitoli City, focusing on the leadership policy that demoted certain leaders to regular staff positions. This phenomenon reveals rejection of the newly implemented management system, which affects employee behavior, motivation, and performance. The study employs a qualitative approach with descriptive-analytical methods, collecting data through observations, in-depth interviews, and document analysis. The findings indicate that leadership resistance is influenced by a lack of effective communication, minimal employee involvement in the change process, and concerns about personal impact. These findings highlight the importance of participatory and communicative change management strategies to address resistance, ensuring the continuity of innovation and improvement of organizational performance. This research contributes theoretically to the development of change management in the public sector and offers practical insights for policymakers in creating a work environment that is adaptive to organizational dynamics.*

***Keywords:*** *The Effect of Leadership Resistance on Employee Behavior*

**Abstrak.** Perubahan dalam organisasi merupakan keniscayaan yang tidak dapat dihindari guna mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien. Namun demikian, dalam implementasinya, perubahan sering kali menimbulkan resistensi, terutama jika perubahan tersebut menyentuh aspek kepemimpinan dan struktur jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli, dengan fokus pada kebijakan pimpinan yang mengubah posisi pimpinan menjadi staf biasa. Fenomena ini menunjukkan adanya penolakan terhadap perubahan sistem manajemen yang diterapkan, yang berdampak pada perilaku, motivasi, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis, dan data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resistensi kepemimpinan dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi efektif, minimnya keterlibatan pegawai dalam proses perubahan, serta kekhawatiran terhadap dampak pribadi. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen perubahan yang partisipatif dan komunikatif dalam menghadapi resistensi, guna memastikan keberlanjutan inovasi dan peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritik terhadap pengembangan manajemen perubahan di sektor publik serta menjadi acuan praktis bagi pengambil kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap dinamika organisasi.

**Kata Kunci:** Pengaruh Resistensi Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai

*Received: Januari 12, 2025; Revised: Februari 18, 2025; Accepted:April 27, 2025; Published:Mei 29, 2025;*
* Bryan Forman Zendrato, brianzendrato@gemail.com

## 1. LATAR BELAKANG

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

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

Hasil penelitian menyoroti berbagai aspek terkait persepsi pegawai tentang perubahan organisasi, termasuk pemahaman terhadap perubahan organisasi, dampak perubahan terhadap pekerjaan, hubungan kerja dan kerjasama, sikap pegawai terhadap perubahan, dan komunikasi terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa sudut pandang pegawai terhadap perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh latar belakang, pengalaman, dan keyakinan individu. Faktor-faktor yang menyebabkan resistensi pegawai meliputi kurangnya pemahaman tentang alasan perubahan, keterlibatan yang minim, kekhawatiran terhadap dampak pribadi, kurangnya komunikasi yang efektif.

Resistensi pegawai dapat berdampak negatif pada kinerja pengawai dan efektivitas organisasi. Strategi utama untuk mengurangi resistensi melibatkan pelibatan pegawai dalam proses perubahan dan penyediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk adaptasi yang sukses. (Waymark,2021) Resistensi terhadap perubahan adalah respons konsumen yang normal (Klein, 1967; Stiles & Robinson, 1973). Secara khusus, pembahasan mengenai resistensi inovasi menjadi

hal yang penting di sektor public karena jika resistensi terlalu tinggi, inovasi akan mati maka tidak akan ada kemudahan baru untuk kehidupan manusia melalui penemuan atau perkembangan baru dari ide-ide yang inovatif. Schulze (2017:11) mendefinisikan Organisasi ialah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alatalat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan bekerja secara bersama-sama (team work) organisasi dapat mencapai tujuannya, dan perubahan merupakan hal mendasar untuk mencapai tujuan tersebut, dengan berinovasi dan mengembangkan aspek-aspek dalam organisasi. Dalam organisasi, mengelolah dan mengontrol suatu perubahan menjadi tolak ukur bagaimana perusahaan tersebut dapat berkembang. Organisasi di tuntut untuk mampu menghadapi perubahan. Dalam hal ini, ilmu mengenai manajemen perubahan di butuhkan sebagai dasar referensi menghadapi perubahan-perubahan tersebut.

Organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan ini kemungkinan besar akan bertahan dan bahkan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, organisasi yang gagal beradaptasi dengan perubahan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan mereka. Penting untuk diingat bahwa perubahan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi (eksternal), tetapi juga oleh faktor-faktor dalam kantor (internal), termasuk perubahan dalam kebijakan pimpinan, visi misi, struktur organisasi, peraturan, dan peran pegawai. Kemampuan untuk menghadapi perubahan dan melaksanakannya telah menjadi suatu tanggung jawab bagi organisasi agar dapat bertahan. Salah satu tujuan perubahan organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan (Daft, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli yaitu merubah dari keadaan sebelumnya menjadi keadaan yang lebih baik sehingga Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli akan lebih maju. Masalah yang terjadi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli adalah kebijakan Pimpinan yang mengubah posisi pimpinan menjadi staf biasa. Ini terjadi karena bebarapa alasan yang menjadi dasar kebijakan pimpinan yang mengubah posisi pimpinan menjadi staf biasa seperti restrukturisasi organisasi, penurunan kinerja. Perubahan kepemimpinan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli telah menimbulkan resistensi atau penolakan dari sebagian pimpinan khususnya terkait kebijakan Pimpinan yang mengubah posisi

pimpinan menjadi staf biasa. Fenomena ini menciptakan tantangan dalam implementasi sistem manajemen yang telah diberlakukan oleh pimpinan

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin menjelaskan bahwa resistensi kepemimpinan terhadap perubahan individu merupakan tantangan serius yang dihadapi oleh Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk Untuk menganalisis resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai, Untuk mengetahui perubahan kepemimpinan yang diresistensi mempengaruhi perilaku pegawai, Untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan resistensi terhadap perubahan kepemimpinan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gunungsitoli.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Rondonuwu dan Trisnantoro (2013), organisasi adalah sekelompok orang yang berada dalam suatu wadah untuk mewujudkan tujuan bersama. Organisasi terbentuk atas dasar kesamaan visi dan misi serta tujuan yang disepakati bersama. Organisasi yang ideal adalah organisasi yang mampu memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat, salah satunya melalui penyediaan lapangan kerja. Duha (2018) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan yang dibentuk oleh individu yang memiliki kesamaan latar belakang, harapan, dan identitas untuk mencapai tujuan bersama.

Perilaku pegawai menurut Robbins dan Judge (2017) merupakan pola tindakan yang dilakukan individu dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, kelompok, dan lingkungan organisasi. Perilaku pegawai mencerminkan tanggapan terhadap tugas, hubungan kerja, serta situasi organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini penting karena secara langsung memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan suasana kerja.

Resistensi terhadap perubahan merupakan hal yang wajar dan sering terjadi dalam organisasi. Judge (2018) mengartikan resistensi kepemimpinan sebagai reaksi negatif dari individu terhadap keputusan atau arahan pemimpin yang dinilai tidak sesuai dengan harapan. Gary Yukl (2017) menekankan bahwa resistensi adalah bagian dari dinamika organisasi yang harus dikelola secara bijaksana oleh pemimpin agar tidak menghambat pencapaian tujuan.

Scott (2000) membagi resistensi menjadi dua bentuk yaitu resistensi terbuka dan resistensi tertutup. Resistensi terbuka terjadi ketika individu secara eksplisit menentang perubahan melalui protes atau tindakan langsung, sementara resistensi tertutup bersifat

sembunyi-sembunyi dan sering kali bersifat simbolik seperti menyebarkan gosip atau menghindari pekerjaan. Barbara Kellerman (2018) menyebutkan bahwa indikator resistensi kepemimpinan mencakup ketidakpuasan yang meluas, munculnya pemimpin informal yang menentang arahan formal, serta penggunaan media sosial untuk menyuarakan kritik terhadap pemimpin.

Mengatasi resistensi memerlukan strategi yang tepat. Menurut Arifin (2017), tantangan utama dalam mengimplementasikan perubahan adalah mengelola resistensi yang muncul dari berbagai pihak. Kustiwi et al. (2024) menambahkan bahwa komunikasi yang efektif, transparansi, serta pelibatan aktif pegawai dalam proses perubahan merupakan kunci utama untuk mengurangi resistensi. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam mengelola perubahan. Menurut Tampubolon (2022), kepemimpinan harus mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan dan mampu memotivasi pegawai menghadapi tantangan. Husadha et al. (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seperti transformasional mampu menciptakan motivasi dan inovasi yang berkelanjutan, sementara gaya transaksional fokus pada pertukaran manfaat yang jelas antara pemimpin dan bawahan.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bersifat ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis hubungan antara resistensi kepemimpinan dan perilaku pegawai melalui pengumpulan data berbasis angka serta analisis statistik yang relevan..

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Pengolahan Angket

Pengolahan angket Resistensi Kepemimpinan (X)

Jumlah butir soal angket variabel X adalah 9 soal maka diperoleh jumlah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**
**Jawaban Responden Sesuai**
**Dengan alternatif jawaban variabel Resistensi Kepemimpinan X**

| Nama Responden | Variabel X | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **Skor** |
| R1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| R2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 |
| R3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 |
| R4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| R5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| R6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| R7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| R8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| R9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| R10 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 12 |
| R11 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 30 |
| R12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| R13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| R14 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 |
| R15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| R16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 |
| R17 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 21 |
| R18 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| R19 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 27 |
| R20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| R21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| R22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| R24 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 27 |
| R25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| R26 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| R27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| R28 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 30 |
| R29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 |
| R30 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 21 |
| R31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| R32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| R33 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 21 |
| JML | 97 | 64 | 96 | 97 | 95 | 96 | 95 | 64 | 64 | 768 |

*Sumber: Hasil Olahan Penulis,2024*

### 4.1.2 Uji validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas X dan Y

Uji Validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

**TABEL 4.12**
**UJI VALIDITAS X RESISTENSI KEPEMIMPINAN**

**Correlations**

| | | X01 | X02 | X03 | X04 | X05 | X06 | X07 | X08 | X09 | X10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X01 | Pearson Correlation | 1 | .450** | .985** | 1.000** | .939** | .985** | .939** | .450** | .450** | .930** |
| | Sig. (2-tailed) | | .009 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .009 | .009 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X02 | Pearson Correlation | .450** | 1 | .494** | .450** | .524** | .494** | .524** | 1.000** | 1.000** | .725** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | | .003 | .009 | .002 | .003 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X03 | Pearson Correlation | .985** | .494** | 1 | .985** | .984** | 1.000** | .984** | .494** | .494** | .957** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .003 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X04 | Pearson Correlation | 1.000** | .450** | .985** | 1 | .939** | .985** | .939** | .450** | .450** | .930** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .009 | .009 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X05 | Pearson Correlation | .939** | .524** | .984** | .939** | 1 | .984** | 1.000** | .524** | .524** | .955** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .002 | .002 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X06 | Pearson Correlation | .985** | .494** | 1.000** | .985** | .984** | 1 | .984** | .494** | .494** | .957** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .003 | .003 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X07 | Pearson Correlation | .939** | .524** | .984** | .939** | 1.000** | .984** | 1 | .524** | .524** | .955** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .002 | .002 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X08 | Pearson Correlation | .450** | 1.000** | .494** | .450** | .524** | .494** | .524** | 1 | 1.000** | .725** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .000 | .003 | .009 | .002 | .003 | .002 | | .000 | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X09 | Pearson Correlation | .450** | 1.000** | .494** | .450** | .524** | .494** | .524** | 1.000** | 1 | .725** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .000 | .003 | .009 | .002 | .003 | .002 | .000 | | .000 |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| X10 | Pearson Correlation | .930** | .725** | .957** | .930** | .955** | .957** | .955** | .725** | .725** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |

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

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

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

2. Uji Reabilitas

a) Uji Reabilitas X Resistensi Kepemimpinan

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

**Tabel 4.16**
**Hasil Uji Reabilitas X Resistensi Kepemimpinan**

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

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Menurut Joko Widiyanto, (2013) dalam bukunya, menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel
2. Jika nila *Cronbach's Alpha* < r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

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

**Tabel 4.17 Hasil dari item-total statistics**

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

Sumber: Olahan SPSS Versi 25 2024

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Reabilitas Variabel X**

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

Sumber : Olahan Penulis, 2024

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

3. Uji Reabilitas Y Perilaku Pegawai

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji Reabilitas Y Perilaku Pegawai**

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

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

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

### 4.1.3 Uji Koefisien Korelasi

Pendapat Sugiyono (2017:224) koefisien korelasi merupakan angka hubungan berapa kuatnya antara dua variabel atau lebih. Analisis koefisien korelasi ini digunakan

untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen

Berdasarkan dari hasil penelitian ini juga ditemukan hubungan (korelasi) antara resistensi kepemimpinan terhadap perilaku pegawai menunjukkan bahwa hubungan atau derajat adalah sedang.

**Tabel 4.22**
**Koefisien Korelasi Variabel X dan Y**

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

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25

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

### 4.2.4 Regresi Linear Sederhana

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

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

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

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

**Tabel 4.23**
**Regresi Linear Sederhana**

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

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

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

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

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

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

### 4.2.5 Hipotesis t

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

**Tabel 25**
**Hasil Uji t**

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

Sumber : Olahan SPSS Versi 25 2024

Dasar pengambilan keputusan uji t jika nilai sig uji t > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, dan jika nilai sig uji t < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dari tabel diatas diketahui nilai uji t adalah 5.618> t tabel 1,692 dan nilai signifikansi variabelnya 0,000 > 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh Resistensi kepemimpinan terhadap Perilaku Pegawai.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Resistensi Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai Dikantor Sekretariat Kota Gunungsitoli

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

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

### 4.2.2 Besarnya Pengaruh Resistensi Kepemimpinan Terhadap Perilaku Pegawai Dikantor Sekretariat Kota Gunungsitoli

Peneliti membutuhkan responden sebanyak 33 Pegawai, yang berpartisipasi memberikan informasi melalui pengumpulan data dengan pengisian angket atau kuesioner yang telah diedarkan. Data yang diperoleh dari responden melalui angket telah kembali kepada peneliti dan yang selanjutnya peneliti melakukan verifikasi data dan pengolahan data dengan tujuan untuk mengetahui keabsahan setiap data angket dari responden agar uji validitas terbukti dan dinyatakan valid dan reliabel. Pernyataan kuesioner yang diisi oleh responden adalah sebanyak 21 pernyataan yang terbagi atas 9 variabel Resistensi Kepemimpinan (X) dan 12 pernyataan variabel Perilaku Pegawai (Y).

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

## 4 KESIMPULAN DAN SARAN

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

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

## DAFTAR REFERENSI


Afkarina, R., Septianza, C., Amir, A. F., & Anshori, I. (2023). Manajemen Perubahan Di Era VUCA. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *1*(6), 41–62. https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/332

Adisty. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi Kasus Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede )*. 36–49. http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8560

Anak, K. N. P. E. S. K. (2008). Eksploitasi Seksual Komersial Anak di Indonesia. *Medan, Restu Printing Indonesia, Hal.57*, *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.

Dasmo, D., Notosudjono, D., Sunardi, O., & Binoardi, H. (2021). Analisis Indikator Kepemimpinan Teknologi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Implementasi Teknologi Abad 21. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *5*(2), 240. https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i2.24095

Efendi, M. (2016). Variabel Penelitian dan Definisi Operasional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, *3*(6), 61–77.

Ferdianto, F., & Yesino, L. (2019). Analisis Kesalahan Siswa dalam Menyelesaikan Soal Pada Materi SPLDV Ditinjau dari Indikator Kemampuan Matematis. *SJME (Supremum Journal of Mathematics Education)*, *3*(1), 32–36. https://doi.org/10.35706/sjme.v3i1.1335

Haribowo, R., Bilgies, A. F., Verawaty, V., & ... (2022). Analisis Pengaruh Brand Image Dan Celebrity

Endoser Terhadap Purchase Decision Produk Bakery Bittersweet By Najla. *Management …*, *3*(October), 3220–3230. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1170%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/1170/784

Ii, B. A. B. (2017). *BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Landasan Teori 2.1.1 Perilaku Organisasi 2.1.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi*. 7–23.

I Nurdianawati. (2021). Uji Instrumen. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, *1*(69), 5–24.

Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(1), 22–37. https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8

Juminto, A., & Saksono, L. (2021). Resistensi Dalam Naskah Film Sophie Scholl – Die Letzten Tage Karya Fred Breinersdorfer. *Jurnal UNESA*, *10*(01), 0–216.

Laihad, R. A., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mnyebabkan Resistensi Dalam Proses Perubahan Organisasi Di Otoritas Jasa Keuangan Sulawesi Utara, Gorontalo Dan Maluku Utara Di Manado Analysis of Factors That Cause Resistance in the Process of Organizational Change in the Fin. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisinis Dan Akuntansi*, *7*(1), 531–540. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/22442/22135

Lumbantoruan, C. M., Tewal, B., & Lumintang, G. (2021). Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi Di PT. Pertamina ( Persero ) Integrated Terminal Bitung. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, *9*(1), 914–923. https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32637

Nurdiansyah, F., & Rugoyah, H. S. (2021). Strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Purnama Berazam*, *2*(2), 159.

Pedagogy, J. I., & Anwar, S. (n.d.). *Volume 2 Nomor 1 Pebruari 2023 KEPEMIMPINAN DIGITAL MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL DI PERGURUAN TINGGI*. *2*.

Putri, S. I. N., Selvy, Roles, G. H., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, *5*(1), 71–80.

Ramadhan, H. N., Muis, A. F. K., Choirudin, M., R, M. R., Ramadhani, M. N., Yudha, N., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan Di Pt.Indofood. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *2*(11), 4923–4931. https://doi.org/10.55681/sentri.v2i11.1827

REPOSITORY STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG. (2016). Metodologi Penelitian. *Metodologi Penelitian*, 1–23. http://repository.stiedewantara.ac.id/1903/5/15. BAB 3.pdf

Sasongko, S. A. & irwan W. (2023). *Analisis Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan dalam Memperlancar Tujuan Suatu Organisasi*. *10*(2), 1–23.

Sinaga Jhonni. (2023). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, *1*(4), 160. https://dinastires.org/JKIS/article/view/287/245

Sartika, W. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Kaltimex Energy Medan. *Skripsi, Universitas Medan Area*, *1*(2), 1–60. https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11834/2/128320216 - Windi Sartika - Fulltext.pdf

Sugiyono. (2018). Teori Rumus regresi. *Metode Penelitian*, 34–51.

Sugiyono, M. (2019). *Pengaruh penerapan Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Siswa kelas IV sd*. 37–49.

Unique, A. (2016). *済無No Title No Title No Title*. *0*, 1–23.

Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , *7*(1), 2896–2910.