



Pengaruh Modal Psikologi, Iklim Psikologi dan Komitmen Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi di Era Efisiensi Anggaran Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku

Jamdi Saimima^{1*}, Mohamad Arsal Rahawarin¹, Hendry Selanno¹

¹ Magister Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*Corresponding author email: jamdisaimima@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Augustus 27, 2025

Approved November 20, 2025

Keywords:

Applied Statistics, Regression Analysis, Hypothesis Testing

ABSTRACT

This study aims to analyze the application of applied statistics in processing social research data, focusing on multiple regression techniques and hypothesis testing. A quantitative approach was used to examine the relationships among variables and produce accurate, measurable findings. Data were collected from a case study in a government institution with employees as respondents. The analysis process utilized relevant statistical software to test the validity, reliability, and significance of the model. The findings indicate that the independent variables significantly influence the dependent variable at a 95% confidence level. Furthermore, the regression model is considered suitable for supporting decision-making processes. This study highlights that the application of applied statistics not only simplifies data analysis but also enhances the quality of research interpretation. Therefore, mastering statistical concepts and technical skills is essential for researchers, academics, and practitioners in the fields of social sciences and public administration.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan statistik terapan dalam pengolahan data penelitian sosial, dengan fokus pada teknik regresi ganda dan uji hipotesis. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memahami hubungan antarvariabel dan menghasilkan temuan yang akurat dan terukur. Data diperoleh dari studi kasus pada instansi pemerintahan dengan sampel pegawai sebagai responden. Proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik yang relevan untuk menguji validitas, reliabilitas, dan signifikansi model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, model regresi yang dihasilkan dinyatakan layak untuk digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Penelitian ini menegaskan bahwa penggunaan statistik terapan tidak hanya mempermudah analisis data, tetapi juga meningkatkan kualitas interpretasi hasil penelitian. Dengan demikian, penguasaan konsep dan keterampilan teknis statistik sangat penting bagi peneliti, akademisi, maupun praktisi yang bekerja di bidang sosial dan administrasi publik.

Copyright © 2025, The Author(s).
This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Saimima, J., Rahawarin, M. A., & Selanno, H. (2025). Pengaruh Modal Psikologi, Iklim Psikologi dan Komitmen Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi di Era Efisiensi Anggaran Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4), 3000–3008. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4538>

PENDAHULUAN

Efisiensi anggaran saat ini menjadi fokus utama dalam pengelolaan keuangan, terutama di tengah tantangan fiskal dan kebutuhan pembangunan yang terus meningkat (Ponto et al., 2024). Pemerintah dan lembaga publik dituntut untuk menerapkan prinsip kehati-hatian, transparansi, serta memprioritaskan program yang memiliki dampak langsung bagi masyarakat (Laila, 2025). Penggunaan anggaran secara tepat sasaran, pengurangan pemborosan, dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung sistem perencanaan dan pengawasan menjadi kunci dalam menciptakan efisiensi (Alhafizh, n.d.). Dengan demikian, setiap rupiah yang dibelanjakan mampu memberikan nilai tambah yang maksimal, memperkuat kepercayaan publik, dan mendorong pencapaian tujuan pembangunan secara berkelanjutan (Sakir et al., 2023).

Di era efisiensi anggaran, kesiapan dalam menghadapi perubahan menjadi kebutuhan yang tidak bisa ditawar. Setiap instansi, baik pemerintah maupun swasta, dituntut untuk beradaptasi dengan kebijakan keuangan yang lebih ketat dan berbasis hasil (Hasanah, n.d.). Ketidaksiapan dapat menyebabkan hambatan dalam pelaksanaan program, pemborosan sumber daya, hingga menurunnya kualitas pelayanan publik (Santoso, 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang responsif terhadap perubahan, memperkuat sistem perencanaan, serta memiliki fleksibilitas dalam penyesuaian anggaran (Vanny et al., 2022).

Selain itu, kesiapan menghadapi perubahan juga mencakup peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Aparatur dan pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang relevan, mampu bekerja secara efisien, dan terbuka terhadap inovasi. Pelatihan, pendampingan teknis, serta pemanfaatan teknologi informasi menjadi langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dengan anggaran yang terbatas. Dengan SDM yang tangguh dan adaptif, organisasi akan lebih mampu menjaga kualitas layanan meskipun dihadapkan pada keterbatasan anggaran (Perdana, 2024).

Pentingnya kesiapan juga tercermin dalam tata kelola yang baik dan akuntabel. Perubahan dalam kebijakan anggaran menuntut transparansi dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Mekanisme pengawasan internal dan partisipasi publik harus diperkuat agar setiap pengeluaran dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka (Ghifari, n.d.). Dengan kesiapan yang menyeluruh, baik dari sisi kelembagaan, SDM, maupun sistem pengelolaan, organisasi akan mampu tetap produktif dan efektif dalam menyongsong tantangan baru di era efisiensi anggaran.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang harus siap menghadapi perubahan organisasi di era efisiensi anggaran adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Instansi ini memiliki tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah provinsi serta menjalankan tugas pembantuan dari pemerintah pusat (Dekal et al., 2024). Dalam menjalankan tugas tersebut, dinas ini berperan dalam merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan pelayanan publik, serta mengelola pendidikan menengah seperti SMA dan SLB, termasuk pendidikan nonformal (Putri, 2021). Selain itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan juga bertanggung jawab dalam pelestarian kebudayaan daerah, pembinaan terhadap pelaku budaya, serta pengawasan dan pembinaan teknis terhadap pelaksanaan pendidikan dan kegiatan kebudayaan di tingkat kabupaten/kota. Fungsi lainnya meliputi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program, koordinasi dengan instansi terkait, serta pengelolaan urusan administrasi, keuangan, dan aset

daerah. Dengan peran strategis ini, dinas harus berupaya mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan pelestarian budaya lokal di Provinsi Maluku (Novitasari et al., 2021).

Modal psikologi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan ketahanan individu maupun organisasi. Modal psikologi mencakup optimisme, resiliensi, efikasi diri, dan harapan, yang semuanya berperan dalam membentuk sikap positif terhadap perubahan (Riewpassa, 2025). Individu yang memiliki modal psikologi yang kuat akan lebih siap menerima tantangan, mampu beradaptasi dengan keterbatasan sumber daya, serta tetap menjaga semangat kerja meskipun dihadapkan pada tekanan efisiensi. Hal ini menjadi fondasi penting untuk menjaga stabilitas kinerja di tengah tuntutan penghematan anggaran (Nursiti et al., 2021).

Selain itu, iklim psikologi dalam organisasi sangat mempengaruhi cara pegawai merespons kebijakan efisiensi. Iklim psikologis yang sehat ditandai dengan rasa saling percaya, komunikasi terbuka, dukungan atasan, serta adanya penghargaan terhadap kontribusi individu. Ketika iklim ini terbangun dengan baik, karyawan akan merasa dihargai dan aman secara emosional, sehingga lebih mudah untuk menerima perubahan dan bekerja sama dalam mencari solusi inovatif. Sebaliknya, iklim kerja yang penuh tekanan atau ketidakpastian akan memunculkan resistensi, menurunkan motivasi, dan memperburuk dampak dari kebijakan pengurangan anggaran (Fitriani, n.d.).

Sementara itu, komitmen terhadap organisasi menjadi perekat utama yang menjaga loyalitas dan dedikasi pegawai di tengah perubahan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya akan berusaha mempertahankan kinerja terbaik, tetapi juga rela berkontribusi lebih dalam situasi sulit. Komitmen ini tumbuh dari keterlibatan, rasa memiliki, dan keyakinan bahwa tujuan organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi. Oleh karena itu, dalam era efisiensi anggaran, penting bagi pimpinan untuk terus memperkuat komitmen pegawai melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, transparansi informasi, dan pengakuan atas kerja keras yang telah diberikan (Rosdiana et al., 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat. Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki sifat sebab-akibat. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, metode ini memungkinkan pengolahan data secara sistematis dan terukur. Penggunaan pendekatan kuantitatif juga memudahkan proses analisis statistik. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat. Dengan demikian, penelitian ini memiliki landasan metodologis yang kuat.

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi masalah penelitian dengan kondisi di instansi tersebut. Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama dua bulan, yaitu dari bulan Juni sampai Agustus 2025. Waktu ini dinilai cukup untuk pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan penelitian. Penentuan periode penelitian juga mempertimbangkan efektivitas koordinasi dengan pihak instansi. Dengan perencanaan waktu yang jelas, diharapkan proses penelitian berjalan optimal. Selain itu, jadwal yang terstruktur meminimalisir hambatan teknis di lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku yang berjumlah 296 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti

menggunakan tabel Issac dan Michael dengan taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel tersebut, jumlah sampel yang diperoleh adalah 127 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling atau acak sederhana. Metode ini memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk terpilih. Dengan teknik ini, sampel yang diperoleh dianggap dapat mewakili populasi. Hal ini penting untuk memastikan validitas hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang telah disiapkan. Jenis pertanyaan ini memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang terstruktur. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi. Peneliti menelaah buku, jurnal, majalah, dan sumber dari internet yang relevan. Kedua jenis data ini digunakan untuk saling melengkapi dan memperkuat hasil analisis. Kombinasi data primer dan sekunder membantu peneliti menghasilkan kesimpulan yang lebih komprehensif. Hal ini menjadikan penelitian lebih mendalam dan akurat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Responden diminta mengisi pertanyaan yang telah disiapkan dengan pilihan jawaban yang terstandar. Selain itu, studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan informasi pendukung. Peneliti meninjau berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian. Data yang dikumpulkan dari kedua teknik ini kemudian diolah untuk dianalisis secara kuantitatif. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang digunakan bersifat valid dan reliabel. Dengan begitu, hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Instrumen utama penelitian ini adalah kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis. Pertanyaan tersebut dirancang untuk mengukur persepsi responden mengenai variabel penelitian. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, dari skor 5 untuk "sangat setuju" hingga skor 1 untuk "sangat tidak setuju". Kuesioner ini diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur. Kedua uji ini penting agar data yang dikumpulkan memiliki kualitas yang baik.

Analisis data dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Pengujian dilakukan menggunakan uji F untuk melihat pengaruh bersama-sama dan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau alpha 0,05. Hasil analisis ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan penelitian secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran umum mengenai kondisi variabel-variabel yang diteliti, termasuk komitmen organisasi, modal psikologi, dan iklim psikologi. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, di mana

skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kesiapan dan dukungan yang lebih baik dari para pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kesiapan pegawai berada pada kategori tinggi, menandakan bahwa mayoritas pegawai memiliki sikap yang positif terhadap perubahan. Hal ini penting untuk mendukung implementasi kebijakan atau strategi baru yang diterapkan oleh organisasi. Rincian skor rata-rata setiap variabel ditampilkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Kesiapan Menghadapi Perubahan

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Komitmen Organisasi	4,25	Tinggi
Modal Psikologi	4,10	Tinggi
Iklim Psikologi	4,01	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	4,12	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki skor tertinggi sebesar 4,25. Temuan ini menunjukkan adanya loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan pegawai yang kuat terhadap organisasi. Hal ini menjadi modal penting bagi organisasi dalam mengelola dan mengimplementasikan perubahan secara efektif karena dukungan pegawai sangat menentukan keberhasilan program transformasi.

Sementara itu, modal psikologi mencatat rata-rata 4,10, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat optimisme, resiliensi, dan kepercayaan diri yang baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai cukup siap menghadapi tantangan yang muncul selama proses perubahan. Sikap positif ini dapat mempercepat adaptasi terhadap sistem atau kebijakan baru yang diterapkan organisasi.

Adapun iklim psikologi memperoleh skor rata-rata 4,01, yang mencerminkan adanya komunikasi terbuka, rasa saling percaya, dan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja. Iklim yang kondusif ini mendukung terciptanya suasana kolaboratif dan memungkinkan pegawai bekerja sama dalam mencapai tujuan perubahan yang diinginkan organisasi.

Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Analisis uji regresi parsial (uji t) dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kesiapan menghadapi perubahan. Uji ini membantu mengidentifikasi variabel mana yang paling signifikan dan dominan dalam memengaruhi kesiapan pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ dengan nilai $t_{tabel} = 1,98$.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel — modal psikologi, iklim psikologi, dan komitmen organisasi — berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan menghadapi perubahan. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa faktor internal dan lingkungan organisasi secara bersamaan membentuk kesiapan pegawai dalam menghadapi kebijakan efisiensi dan dinamika perubahan yang terjadi.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Variabel	thitung	t _{tabel}	p-value	Keterangan
Modal Psikologi	3,54	1,98	0,001	Positif & Signifikan
Iklim Psikologi	2,87	1,98	0,005	Positif & Signifikan
Komitmen Organisasi	4,12	1,98	0,000	Positif & Signifikan (Dominan)

Hasil analisis menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki pengaruh signifikan dengan nilai thitung $3,54 > t$ tabel $1,98$ dan $p = 0,001$. Pegawai dengan tingkat optimisme, efikasi diri, dan resiliensi yang tinggi terbukti lebih siap menghadapi kebijakan efisiensi. Kondisi psikologis yang positif ini menjadi modal penting dalam mengelola tekanan kerja, menghadapi ketidakpastian, serta beradaptasi dengan kebijakan baru yang diterapkan.

Variabel iklim psikologi juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan menghadapi perubahan, dengan nilai thitung $2,87 > t$ tabel $1,98$ dan $p = 0,005$. Lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi terbuka, dan rasa saling percaya mampu meningkatkan adaptabilitas pegawai. Iklim yang kondusif mendorong kolaborasi antarpegawai serta menciptakan rasa aman psikologis, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk mendukung kebijakan efisiensi tanpa adanya resistensi yang berarti.

Sementara itu, komitmen organisasi menjadi variabel paling dominan dengan nilai thitung $4,12 > t$ tabel $1,98$ dan $p = 0,000$. Tingkat loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi mendorong pegawai untuk tetap menjaga kinerja optimal meskipun ada kebijakan efisiensi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi lebih siap dan rela berkontribusi lebih dalam proses perubahan, sehingga memperkuat efektivitas implementasi kebijakan efisiensi.

Analisis regresi simultan atau uji F

Analisis regresi simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan modal psikologi, iklim psikologi, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan menghadapi perubahan. Uji ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa ketiga variabel tersebut tidak hanya memiliki pengaruh secara parsial, tetapi juga secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan.

Melalui hasil uji ini, peneliti dapat mengukur kekuatan hubungan model regresi yang dibangun. Hasilnya tidak hanya menunjukkan signifikansi pengaruh, tetapi juga memberikan informasi mengenai besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, analisis ini menjadi dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengembangan strategi organisasi dalam meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

Sumber	Fhitung	Ftabel ($\alpha=0,05$)	Signifikansi	Adjusted R ²
Model Regresi	15,82	3,92	0,000	0,482

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, nilai Fhitung sebesar 15,82 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,92 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa modal psikologi, iklim psikologi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan menghadapi perubahan. Dengan kata lain, ketiga variabel bebas secara kolektif memiliki kontribusi yang berarti dalam menjelaskan kesiapan menghadapi perubahan.

Selain itu, nilai Adjusted R² sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% variasi pada kesiapan menghadapi perubahan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Sisanya, yaitu sebesar 51,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model

penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun model ini cukup kuat, masih terdapat variabel lain yang perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian mendatang, seperti gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, atau faktor lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini mempertegas pentingnya pengelolaan modal psikologi, penciptaan iklim psikologi yang positif, serta penguatan komitmen organisasi dalam mendorong kesiapan individu dan kelompok menghadapi perubahan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan ketiga aspek tersebut cenderung memiliki sumber daya manusia yang lebih adaptif, responsif, dan siap menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kesiapan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata keseluruhan 4,12. Temuan ini menegaskan bahwa pegawai memiliki sikap positif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Komitmen organisasi muncul sebagai variabel dengan skor tertinggi (4,25), menandakan adanya loyalitas dan rasa memiliki yang kuat dari pegawai. Kondisi ini menjadi modal utama bagi organisasi untuk mengimplementasikan kebijakan efisiensi dan inovasi tanpa menghadapi resistensi signifikan.

Modal psikologi yang juga berada pada kategori tinggi (4,10) menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat optimisme, resiliensi, dan efikasi diri yang baik. Sikap ini memudahkan pegawai dalam beradaptasi dengan kebijakan atau sistem baru yang diterapkan. Selain itu, iklim psikologi yang positif (4,01) mencerminkan adanya komunikasi terbuka, rasa saling percaya, dan kerja sama yang baik. Iklim yang kondusif seperti ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, sehingga pegawai merasa lebih nyaman untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan organisasi.

Hasil uji regresi parsial memperkuat temuan deskriptif, di mana ketiga variabel — modal psikologi, iklim psikologi, dan komitmen organisasi — berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan menghadapi perubahan. Komitmen organisasi menjadi faktor paling dominan dengan nilai thitung 4,12, menunjukkan bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi mendorong mereka untuk mempertahankan kinerja optimal meskipun menghadapi kebijakan efisiensi. Modal psikologi dan iklim psikologi juga memberikan kontribusi signifikan, memperlihatkan bahwa kombinasi faktor internal individu dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk menciptakan kesiapan perubahan yang berkelanjutan.

Analisis regresi simultan mengungkap bahwa ketiga variabel secara kolektif memberikan pengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 48,2% terhadap kesiapan menghadapi perubahan, sementara 51,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model ini cukup kuat, variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, atau sistem penghargaan mungkin juga berperan penting. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa upaya organisasi untuk memperkuat modal psikologi, menciptakan iklim kerja yang sehat, dan menumbuhkan komitmen pegawai merupakan kunci utama untuk menghadapi dinamika perubahan yang kompleks dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi simultan, dapat disimpulkan bahwa modal psikologi, iklim psikologi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan menghadapi perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan individu atau organisasi dalam merespons perubahan sangat dipengaruhi oleh kekuatan psikologis, suasana kerja yang mendukung, serta komitmen yang kuat dari para anggota. Dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,482, ketiga variabel ini mampu menjelaskan 48,2% variasi kesiapan menghadapi perubahan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi, atau tingkat kompetensi individu.

SARAN

Saran yang dapat diberikan adalah agar organisasi memperkuat modal psikologi pegawai melalui pelatihan pengembangan diri, membangun iklim psikologis yang positif dengan komunikasi terbuka dan dukungan manajemen, serta meningkatkan komitmen organisasi melalui penghargaan dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kesiapan menghadapi perubahan, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja, agar pemahaman mengenai determinan kesiapan menghadapi perubahan menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Alhafizh, A. F. (n.d.). *Pengaruh Modal Psikologis dan Iklim Psikologis terhadap Kesiapan untuk Berubah Pegawai pada Masa Pandemi COVID-19*.

Dekal, F. S., Suardesi, S., & Zaitul, Z. (2024). Pengaruh Kualitas Komunikasi Organisasi Terhadap Kesiapan Individu Untuk Perubahan: Peran Komitmen Terhadap Perubahan Sebagai Variabel Moderasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 14518–14538.

Fitriani, P. (n.d.). *Pengaruh Modal Psikologis, Keadilan Organisasi, Kesejahteraan Spiritual, dan Faktor Demografi Terhadap Kesiapan untuk Berubah Pada Guru di JABODETABEK*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Ghifari, R. A. (n.d.). *Pengaruh New values & Attitudes dan Iklim Psikologis terhadap Resistance to Change*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Hasanah, E. N. (n.d.). *Pengaruh perceived organizational support dan leader's change promoting behavior dengan mediator modal psikologis terhadap readiness for change*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Laila, N. (2025). Capacity Building Strategy for Village Apparatus: A Study in Underdeveloped Villages. *KnE Social Sciences (Proceedings / Journal)*. <https://kneopen.com/kne-social/article/view/19178/33384/>

Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213.

Nursiti, D., Mora, I., Ramadhani, S., & Fitriyani, R. (2021). PENGARUH IKLIM PSIKOLOGISTERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Psychomutriara*, 4(1), 46–61.

Perdana, T. (2024). *Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Medan Area.

Ponto, I. S., Patty, J. T., & Sakir, A. R. (2024). Upaya pencegahan patologi birokrasi melalui penerapan good government untuk menciptakan birokrasi yang efisien. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 14(2), 112–124.

Putri, N. D. P. D. (2021). Peningkatan Kualitas Perencanaan Pembangunan Desa melalui Partisipasi dan Pemberdayaan Aparatur. *IPMAS / Pusdig (Lokal Journal)*. <https://pusdig.my.id/ipmas/article/download/364/363/3060>

Riewpassa, A. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Desa: Aspek Teknik, Manajerial, dan Kepemimpinan. *Kamboti Journal (LLDIKTI XII)*. <https://jurnal.lldikti12.id/index.php/kamboti/article/download/226/161>

Rosdiana, E., Chadafi, M. F., & Yanna, S. (2025). Analisis Self Efficacy Pegawai berdasarkan Iklim Psikologis, Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan (Studi Kasus Pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 4(2), 22–28.

Sakir, A. R., Amaliah, Y., Lukman, J. P., & Rajab, M. (2023). Strategi Dinas Sosial Kota Makassar Dalam Upaya Penanganan Anak Jalanan. *Jurnal Sutasoma*, 2(1), 19–26.

Santoso, L. (2022). The Effect of Village Apparatus Competence on Accountability of Village Fund Management. *IJEBAR / STIE AAS Journal*. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/6236>

Vanny, C., Jufri, A., Hadiwibowo, I., Nurjannah, K., & Yulianty, P. D. (2022). Kesiapan untuk Berubah: Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 5(2), 1–15.