



Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi Alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator di PPSDM Regional Bukittinggi

Jerry Marantika^{1*}; Aldri Frinaldi²

^{1,2} Magister Administrasi Publik, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

*Corresponding Author, Email: jerrysikumbang89@gmail.com; aldri@fis.unp.ac.id

Abstract

As Indonesia approaches its centennial in 2045, improving the quality of civil service human resources remains a crucial challenge in realizing the "Golden Indonesia" vision. Leadership training, particularly the Administrator Leadership Training (PKA), has become a strategic intervention aimed at enhancing managerial competence and driving organizational innovation. However, concerns persist regarding the sustainability of organizational change initiatives initiated during the training, particularly in the medium- to long-term. This study aims to identify and analyze the factors influencing the sustainability of organizational change actions initiated by alumni of the PKA program conducted by PPSDM Regional Bukittinggi. A quantitative approach was employed using multiple linear regression analysis, with data collected from 109 alumni respondents. The independent variables examined include leadership support, budget support, human resources support, infrastructure support, and training performance. The findings indicate that leadership support, HR support, and infrastructure support have a significant and positive effect on the sustainability of organizational change. Conversely, budget support and training performance were found to have no significant effect. These results highlight the critical role of internal organizational factors-particularly leadership and resource infrastructure-in ensuring the continuity of post-training innovations. This study contributes to the discourse on public sector training evaluation by offering empirical evidence on the determinants of sustainable change and provides actionable insights for future leadership development programs.

Keywords: leadership training, public sector innovation, sustainability, organizational change

Received June 30, 2026

Revised August 8, 2026

Published December 5, 2026



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

Pendahuluan

Menjelang satu abad kemerdekaan Indonesia pada tahun 2045, pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang unggul menjadi tantangan strategis dalam mewujudkan visi Indonesia Emas. Globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 menuntut peningkatan efektivitas tata kelola pemerintahan, termasuk kualitas SDM aparatur yang hingga kini masih tergolong rendah. Dalam konteks organisasi, SDM merupakan elemen penting dari lima sumber daya utama (5M): *Methods, Machines, Materials, Money, dan Man*. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan menjadi esensial, tidak hanya dalam aspek kognitif, tetapi juga afektif dan psikomotorik (Barrouillet, 2015).

Salah satu bentuk pengembangan kompetensi SDM di sektor publik adalah Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), sebagai bagian dari implementasi Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 jo. PP No. 17 Tahun 2020. PKA dirancang untuk mendukung tercapainya

birokrasi yang baik di setiap instansi pemerintah dan membentuk kepemimpinan strategis dan adaptif. Alumni peserta PKA diharapkan mampu melahirkan inovasi perubahan di instansi masing-masing. Salah satu komponen penting dalam pelatihan ini adalah Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, yaitu proyek perubahan yang harus dilanjutkan pada jangka menengah dan panjang di unit kerja peserta pelatihan.

Dari beberapa penelitian, tidak semua alumni mampu menjaga keberlanjutan aksi perubahan tersebut. Hasil survei PPSDM Regional Bukittinggi Tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 102 alumni PKA tahun 2022, sebanyak 51% tidak melanjutkan aksi perubahan mereka. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan tersebut. Penelitian sebelumnya oleh Razak (Razak, 2015) menunjukkan bahwa dukungan anggaran, sarana prasarana, SDM, pimpinan, dan motivasi pribadi berperan dalam keberhasilan proyek perubahan. Namun, belum ada penelitian yang menguji secara komprehensif pengaruh gabungan faktor-faktor tersebut di lingkungan alumni PKA dengan pendekatan kuantitatif regresi linier berganda.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat ketidakberlanjutan Aksi Perubahan yang dilakukan oleh alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) di PPSDM Regional Bukittinggi. Berdasarkan hasil survei, hanya sebagian alumni yang mampu melanjutkan proyek perubahan ke tahap jangka menengah dan panjang. Permasalahan utama yang diidentifikasi mencakup pengaruh berbagai faktor internal organisasi terhadap keberlanjutan aksi perubahan tersebut. Diantaranya adalah kurangnya dukungan anggaran, keterbatasan sarana dan prasarana, minimnya keterlibatan sumber daya manusia, serta lemahnya dukungan dari pimpinan atau mentor. Selain itu, prestasi peserta selama pelatihan juga diduga turut memengaruhi rendahnya keberlanjutan proyek perubahan. Oleh karena itu, penting untuk dianalisis lebih lanjut sejauh mana masing-masing faktor tersebut berkontribusi terhadap tidak berlanjutnya Aksi Perubahan Alumni PKA, guna memberikan rekomendasi yang berbasis data bagi perbaikan pelatihan dan penguatan implementasi kebijakan ke depan.

Penelitian ini menggunakan enam variabel utama yang dijelaskan dalam definisi operasional, yaitu:

1. Dukungan Pimpinan (X1), merujuk pada dukungan atasan langsung peserta pelatihan di OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Komitmen dan peran aktif atasan dalam mendukung keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, termasuk kemampuan memotivasi dan membangun kepercayaan terhadap peserta pelatihan.
2. Dukungan Anggaran (X2), mencakup kecukupan dana untuk mendukung implementasi perubahan organisasi secara efektif, mulai dari pengadaan sumber daya hingga pengelolaan fasilitas.
3. Dukungan SDM (X3), mengacu pada keterlibatan personil organisasi dari berbagai tingkatan termasuk pimpinan, anggota tim dan pemangku kepentingan dalam menjaga keberlangsungan perubahan organisasi secara berkelanjutan.
4. Dukungan Sarana dan Prasarana (X4), menekankan pentingnya fasilitas dan infrastruktur dalam mendukung realisasi program perubahan organisasi, terutama dari sisi teknologi dan operasional.
5. Prestasi Pelatihan (X5), mencerminkan tingkat pemahaman, keterampilan, dan sikap peserta selama pelatihan, yang berkontribusi pada kesiapan melaksanakan perubahan.
6. Keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi (Y) didefinisikan sebagai kemampuan organisasi dalam mempertahankan dan menginternalisasi perubahan secara konsisten dalam jangka panjang.

Tinjauan Kepustakaan

Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Zamzami (Zamzami et al., 2024) menjelaskan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) merupakan salah satu pelatihan kompetensi yang harus diikuti oleh para pejabat administrator secara berkelanjutan guna melatih, menempa, dan memperkaya wawasan calon-calon pemimpin masa depan yang akan menjabat di institusi pemerintahan. Pelatihan kepemimpinan Administrator (PKA) dianggap penting karena memiliki dampak positif dalam

meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pengelolaan suatu organisasi atau institusi pemerintah.

Senada dengan hal itu Wijayanti, R., dkk (Wijayanti & Bernardianto, 2024) menjelaskan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Administrator merupakan salah satu metode untuk mengembangkan aparatur pemerintah yang profesional. PKA merupakan proses yang terencana dan sistematis serta berdampak jangka panjang, yang bertujuan untuk membekali aparatur pemerintah dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Harapannya, aparatur yang profesional mampu mencapai kinerja yang tinggi, sehingga visi lembaga yang dilayaninya dapat terwujud. Tercapainya visi tersebut juga akan memberikan kontribusi terhadap efektivitas upaya pembangunan yang selama ini dijalankan oleh pemerintah. Jalur dan bentuk pelatihan struktural dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu pelatihan klasikal dan nonklasikal. Jalur pelatihan klasikal dilakukan melalui pertemuan tatap muka, sedangkan nonklasikal dilakukan melalui Distance Learning. Namun pada pelatihan structural ini dimungkinkan untuk dapat dilaksanakan dalam bentuk Blended Learning, yaitu memadukan dua jalur pelatihan. Pelatihan Kepemimpinan Administrator dilaksanakan selama 908 JP (Jam Pelajaran) atau setara dengan 105 Hari Pelatihan.

Aksi Perubahan Kinerja Organisasi

Aksi perubahan kinerja organisasi adalah proses yang mengarah pada modifikasi dalam cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan mengelola sumber daya mereka. Proses perubahan ini bisa mencakup perubahan dalam struktur, strategi, budaya, atau teknologi, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja organisasi. Proses perubahan tidak hanya membutuhkan perencanaan yang matang dan eksekusi yang tepat, tetapi juga pengelolaan yang hati-hati terhadap bagaimana perubahan ini diterima oleh anggota organisasi dan diterapkan dalam jangka panjang (Burnes, 2017; Kotter, 2012).

Menurut Kurt Lewin (Lewin, 1947) perubahan dalam organisasi meliputi tahapan persipan atau pencairan (*unfreezing*), tahap perubahan (*change*) dan tahap pembekuan ulang (*refreezing*). Model perubahan yang dikembangkan oleh Lewin dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Unfreezing*: tahapan sebelum perubahan dimulai yang mengacu pada proses membangkitkan kesadaran dalam organisasi bahwa perubahan itu diperlukan. Tahapan ini membuka pikiran dan menurunkan hambatan atau resistensi terhadap perubahan yang sudah terlanjur melekat dalam budaya atau struktur organisasi.
- b. *Changing*: tahapan dimana perubahan sesungguhnya terjadi. Organisasi mulai mengimplementasikan perubahan yang telah direncanakan dengan cara-cara yang konkrit dan terstruktur. Perubahan ini bisa mencakup penerapan kebijakan baru, penggunaan teknologi baru, perubahan struktur organisasi, atau pergeseran budaya organisasi.
- c. *Refreezing*: proses menstabilkan perubahan yang telah diterapkan sehingga menjadi bagian yang tetap dari cara kerja organisasi. Setelah perubahan dilaksanakan, tahap ini memastikan bahwa perubahan tersebut tidak hanya bersifat sementara, tetapi terintegrasi dalam budaya dan sistem organisasi.

Salah satu hal yang paling penting dalam model perubahan Kurt Lewin adalah pemahaman bahwa perubahan organisasi adalah proses berkelanjutan. Hal ini berarti bahwa meskipun perubahan telah dilakukan dalam satu periode tertentu, organisasi harus tetap siap untuk melakukan penyesuaian dan adaptasi seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, meskipun terdapat "*refreezing*", tidak berarti organisasi berhenti berubah, melainkan siap untuk menghadapi tantangan baru dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan yang berubah.

Evaluasi Pasca Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (Dessler, 2020). Sedangkan evaluasi pelatihan

merupakan proses sistematis untuk mengukur kualitas program pelatihan dalam hal efektivitasnya terhadap laba bersih organisasi dan seberapa baik pelatihan dirancang, disampaikan, dan dikelola. Evaluasi pelatihan dapat berdampak pada evaluasi seluruh organisasi, yang harus dikaitkan dengan pengukuran kinerja organisasi (Mehale et al., 2021).

Evaluasi Pelatihan adalah proses pengumpulan informasi setelah pelaksanaan program pelatihan yang membantu membuat keputusan untuk merancang program pelatihan yang efektif. Pelatihan merupakan investasi yang mahal bagi organisasi yang menguntungkan maupun nirlaba. Namun, demi keberlanjutan organisasi, organisasi harus mengupayakan operasi yang mahal ini dan menanamkannya dalam struktur budaya perusahaan.

Tujuan evaluasi pelatihan melibatkan penyediaan data, informasi, dan rekomendasi kepada pembuat kebijakan untuk memutuskan tentang kelanjutan, perbaikan, atau penghentian suatu pelatihan. Shaheen dalam Mehale, dkk. (Mehale et al., 2021) menjelaskan bahwa tujuan evaluasi pelatihan adalah untuk menentukan apakah peserta didik telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru sebagai hasil dari penerapan intervensi pelatihan. Ini adalah proses untuk menentukan apakah desain dan penyampaian program pelatihan telah terpenuhi.

Evaluasi program pasca pelatihan pada level *behavior* dan *result* menurut model Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) mencakup aspek kemampuan alumni pada: 1. *Task Skill*; keterampilan sesuai kurikulum. 2. *Task Management Skills*; mengelola beragam tugas dalam pekerjaan. 3. *Contingency Management Skills*; tepatnya respon dan reaksi alumni pada masalah, perubahan kegiatan yang bersifat rutin dan kegiatan yang tak terduga. 4. *Job/Role Environment Skills*; memenuhi tanggung jawab dan ekspektasi terhadap pekerjaan. 5. *Transfer Skills*; mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap di dalam konteks dan situasi baru.

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 375/K.1/PDP.07/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan untuk mengetahui perubahan sikap perilaku dan untuk mengetahui dan menilai kesinambungan Produk Aktualisasi Kepemimpinan di tempat kerja. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur aspek antara lain sebagai berikut:

- a. Perubahan sikap perilaku alumni dari aspek agenda pembelajaran pelatihan;
- b. Dampak Pelatihan terhadap kinerja alumni dan kinerja organisasi;
- c. Kesinambungan Produk Aktualisasi Kepemimpinan di tempat kerja;
- d. Faktor pendukung/penghambat pelaksanaan/ kesinambungan Produk Aktualisasi Kepemimpinan.

Pimpinan Organisasi

Kepemimpinan merupakan aspek yang amat penting dalam konteks kehidupan organisasi. Definisi yang dikemukakan oleh para pakar yang mencakup berbagai aspek kepemimpinan baik tentang pengertian, karakteristik, kekuasaan, pendekatan, maupun kompetensi kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain melalui proses komunikasi ke arah pencapaian tujuan. Definisi serupa menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang ke arah pencapaian tujuan organisasi. Terkait dengan ciri-ciri atau karakteristik khusus yang diperlukan oleh seorang pemimpin, McShane dan Glinow menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional, integritas, dorongan, motivasi kepemimpinan, percaya diri, dan pengetahuan bisnis (McShane et al., 2005). Pimpinan organisasi memegang peranan penting dalam memfasilitasi dan mengarahkan perubahan. Kepemimpinan yang kuat dan visioner dapat menginspirasi seluruh anggota organisasi untuk mendukung perubahan. Pimpinan yang memberikan contoh, memberi arahan yang jelas, serta menyediakan dukungan emosional dan praktis sangat membantu kelangsungan perubahan.

John Kotter menjelaskan bahwa pimpinan organisasi memiliki peran yang sangat krusial dalam menggerakkan dan mempertahankan perubahan (Kotter, 2012). Pimpinan tidak hanya bertugas untuk merencanakan dan mengarahkan perubahan, tetapi juga harus mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk mendukung dan melaksanakan perubahan tersebut. Kotter mengemukakan bahwa perubahan yang sukses dimulai dengan

kepemimpinan yang efektif, yang mampu menciptakan visi yang jelas dan mengkomunikasikan pentingnya perubahan kepada seluruh anggota organisasi.

Kotter juga menekankan bahwa pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam membangun aliansi dan jaringan dukungan, terutama dalam menghadapi resistensi terhadap perubahan. Selain itu, pemimpin harus memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan untuk perubahan tersedia dan mendukung implementasinya. Kepemimpinan yang kuat dan konsisten sepanjang proses perubahan akan memudahkan organisasi dalam mengatasi tantangan dan mencapai tujuan perubahan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kesuksesan perubahan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pimpinan untuk memimpin dengan memberi contoh, mengarahkan perubahan, dan mengelola dinamika dalam organisasi secara efektif. Tanpa komitmen dan dukungan aktif dari pimpinan, perubahan organisasi cenderung terhambat. Kepemimpinan yang tidak mendukung bisa menyebabkan ketidakjelasan tujuan dan kurangnya motivasi dalam menerapkan perubahan.

Perubahan organisasi memerlukan peran kepemimpinan dan keterlibatan group decision. Kepemimpinan merupakan proses pemimpin dalam mempengaruhi pengikut untuk menginterpretasikan keadaan, pemilihan tujuan organisasi, pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut, mempertahankan kerjasama dan tim kerja dan mengorganisir dukungan dan kerjasama dengan pihak luar organisasi (Purwanto & Hasim, 2023).

Dalam melakukan tugasnya setiap pemimpin akan memilih gaya atau corak kepemimpinan untuk maksud penggunaannya agar menghasilkan efektivitas sebagai seorang pemimpin. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu perusahaan akan membawa kontribusi positif bagi perusahaan. Selain mampu meningkatkan atau memotivasi bawahan dalam bekerja, gaya kepemimpinan juga memberikan kontribusi pada meningkatnya produktivitas kerja bawahan (Bass & Riggio, 2006).

Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin yaitu:

- a. Merencanakan perubahan, karena pada dasarnya seorang pemimpin dengan kepemimpinannya merupakan agen *social of change*;
- b. Mengorganisasikan perubahan organisasi dalam pelaksanaannya;
- c. Menggerakkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan.
- d. Mengawasi dan melakukan kontrol terhadap perubahan yang telah direncanakan agar sesuai dengan tujuan dari perubahan itu sendiri.

Apabila dikaitkan dengan peran, tugas dan tanggung jawab pemimpin, maka pimpinan organisasi dalam suatu perubahan harus dapat menetapkan tujuan dilakukannya perubahan, mengambil dan menetapkan keputusan tentang perubahan apa yang seharusnya dilakukan, menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk melakukan dan terjadinya perubahan organisasi, menanggung segala risiko bagi organisasi yang mungkin timbul akibat adanya keputusan tentang perubahan.

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- a. Terdapat pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap keberlanjutan aksi perubahan kinerja organisasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada peserta pelatihan di lingkup PPSDM Regional Bukittinggi.
- b. Terdapat pengaruh Dukungan Anggaran terhadap keberlanjutan aksi perubahan kinerja organisasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada peserta pelatihan di lingkup PPSDM Regional Bukittinggi.
- c. Terdapat pengaruh Dukungan Sumber Daya Manusia terhadap keberlanjutan aksi perubahan kinerja organisasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada peserta pelatihan di lingkup PPSDM Regional Bukittinggi.
- d. Terdapat pengaruh dukungan Sarana dan Prasarana terhadap keberlanjutan aksi perubahan kinerja organisasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada peserta pelatihan di lingkup PPSDM Regional Bukittinggi.

- e. Terdapat pengaruh Prestasi Pelatihan terhadap keberlanjutan aksi perubahan kinerja organisasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada peserta pelatihan di lingkup PPSDM Regional Bukittinggi.
- f. Terdapat pengaruh Dukungan Pimpinan, Dukungan Anggaran, Dukungan Sumber Daya Manusia, Dukungan Sarana dan Prasarana, serta Prestasi Pelatihan terhadap keberlanjutan aksi perubahan kinerja organisasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada peserta pelatihan di lingkup PPSDM Regional Bukittinggi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner skala *Likert* kepada alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator di PPSDM Regional Bukittinggi. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh alumni peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator Regional Bukittinggi yang berjumlah 844 orang peserta dari tahun 2021 sampai 2024. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Proportionate Stratified Random Sampling*, sedangkan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus *Slovin*. Instrumen penelitian telah diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil seluruh item valid ($r > 0,361$) dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971, yang menunjukkan instrumen sangat reliabel.

Data dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Teknik analisis dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh lima variabel independen (dukungan pimpinan, dukungan anggaran, dukungan SDM, dukungan sarana prasarana, dan prestasi pelatihan) terhadap variabel dependen, yaitu keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 27.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap alumni Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) PPSDM Regional Bukittinggi tahun 2021-2024 dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* selama tiga hari, menghasilkan jawaban dari 110 responden. Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lima variabel independen terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, yakni: Dukungan Pimpinan (X1), Dukungan Anggaran (X2), Dukungan SDM (X3), Dukungan Sarana dan Prasarana (X4), dan Prestasi Pelatihan (X5). Mayoritas responden berusia 41-50 tahun (62,2%), berasal dari angkatan 2024 (50,41%), berpangkat IV/a (56,1%), dan menduduki jabatan Eselon III (91,46%). Karakteristik ini sesuai dengan sasaran peserta PKA, yaitu pejabat administrator.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dari penelitian ini adalah:

1. Uji Linearitas bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel yang dianalisis, independen dan dependen, dalam suatu model statistik bersifat linier atau tidak (Ghozali 2018:167). Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas berhubungan secara linier dengan keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi kecuali Prestasi Pelatihan, yang tidak menunjukkan hubungan linier yang signifikan.
2. Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang menunjukkan residual terdistribusi normal.
3. Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasilnya menunjukkan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel bebas ($VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,1$), sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini menggunakan korelasi *Spearman* yang hasilnya menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga tidak ada gejala heteroskedastisitas.
5. Uji Autokorelasi menghasilkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,863 yang mendekati angka 2, menandakan tidak terdapat autokorelasi dalam model.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui ketergantungan antara satu atau dua variabel bebas dengan variabel terikat, atau juga untuk menduga pengaruh antar satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Uji analisis regresi menggunakan (SPSS) versi 27 dengan $\alpha=5\%(0,05)$. Uji t atau uji parsial digunakan dalam penelitian ini untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, dan Uji F atau uji simultan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.786	4.633		.601	.549
X1	.115	.044	.332	2.616	.010
X2	-.014	.086	-.015	-.158	.875
X3	.164	.068	.292	2.427	.017
X4	.094	.045	.250	2.071	.041
X5	.034	.052	.038	.654	.514

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dapat dijelaskan temuan terhadap hipotesis sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa variabel Dukungan Pimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi ($p=0,010<0,05$). Artinya, semakin tinggi dukungan dari pimpinan, semakin besar keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan Hipotesis ini Diterima.
2. Variabel Dukungan Anggaran (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi karena nilai signifikansinya $0,875>0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan Hipotesis ini Ditolak.
3. Variabel Dukungan SDM (X3) berpengaruh positif dan signifikan ($p=0,017<0,05$), menunjukkan bahwa kualitas dan dukungan sumber daya manusia turut menentukan keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan Hipotesis ini Diterima.
4. Variabel Dukungan sarana dan prasarana (X4) juga berpengaruh positif dan signifikan ($p=0,41<0,05$), menunjukkan bahwa sarana dan prasarana cukup berperan dalam menentukan keberlanjutan aksi perubahan dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan Hipotesis ini Diterima.

5. Variabel Prestasi Pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi karena nilai signifikansinya $0,514 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan Hipotesis ini Ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan berpengaruh positif terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator pada peserta pelatihan di lingkup PPSPDM Regional Bukittinggi. Dukungan Pimpinan menjadi faktor penting dalam keberlanjutan aksi perubahan, sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi, tanggung jawab, dan kinerja pegawai (Putri, 2016).

Dukungan anggaran tidak berpengaruh terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi. Hal ini memperjelas keadaan bahwa meskipun anggaran dibutuhkan, keberlanjutan perubahan organisasi tidak semata bergantung pada aspek finansial, tetapi lebih pada bagaimana organisasi mengelola sumber daya yang ada secara strategis dan konsisten. Sejalan dengan pendapat Kotter (Kotter, 2012), bahwa keberlanjutan perubahan lebih ditentukan oleh *sense of urgency*, visi bersama, dan keterlibatan aktif pegawai daripada hanya sekadar dukungan finansial. Dukungan Anggaran tidak berpengaruh signifikan. Sejalan dengan temuan penelitian (Zainuri & Aswandi, 2022) yang menyatakan faktor utama yang mempengaruhi keberlanjutan aksi perubahan dan dampak Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) terhadap pelayanan publik di BPSPDM Provinsi Kalimantan Barat hanya dipengaruhi sebesar 2,2% dari faktor dukungan anggaran.

Teori Becker (Teixeira, 2010) menyatakan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan SDM seperti pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja akan meningkatkan kualitas perilaku kerja, seperti tanggung jawab, adaptabilitas, dan loyalitas. Dalam penelitian ini Dukungan SDM berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Guslidiawati (Guslidiawati et al., 2021) yang menegaskan pentingnya kualitas SDM dalam implementasi perubahan.

Temuan dalam penelitian ini memperkuat pandangan bahwa ketersediaan fasilitas fisik dan dukungan infrastruktur yang memadai merupakan faktor penting dalam menjaga konsistensi pelaksanaan perubahan organisasi. Fasilitas yang memadai menciptakan kenyamanan kerja dan berkontribusi terhadap keberlangsungan perubahan, baik secara teknis maupun psikologis (Sugandi, 2023). Di sisi lain Prestasi Pelatihan ternyata tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian akademik saat pelatihan tidak serta-merta menjamin keberhasilan implementasi perubahan jika tidak didukung oleh lingkungan organisasi yang mendukung (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Batasan dalam penelitian ini adalah bahwa variabel Prestasi Pelatihan tidak menunjukkan hubungan linier yang signifikan meskipun secara teoritis dianggap penting. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pelatihan alumni peserta pelatihan PKA tidak secara otomatis menjamin keberhasilan jangka panjang tanpa dukungan sistem organisasi yang kuat.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan pimpinan, dukungan SDM, dan dukungan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, menjadikannya faktor utama dalam mempertahankan hasil perubahan jangka panjang. Sementara itu, dukungan sarana prasarana dan prestasi pelatihan tidak berpengaruh signifikan, meskipun tetap menunjukkan arah hubungan positif. Model regresi menjelaskan 64,8% variasi keberlanjutan melalui lima variabel independen. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor internal organisasi dalam manajemen perubahan, serta perlunya dukungan kelembagaan agar hasil pelatihan dapat berdampak sistemik dalam jangka panjang. Namun untuk penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk menggunakan data primer pada variabel prestasi pelatihan.

Daftar Kepustakaan

- Barrouillet, P. (2015). Theories of cognitive development: From Piaget to today. *Theories of Development*, 38, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2015.07.004>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Burnes, B. (2017). *Managing Change* (7. Utg.). Harlow: Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Guslidiawati, G., Nasrizal, N., & Rasuli, R. (2021). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Dukungan Legislatif, Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Implementasi Sistem Informasi Perencanaan Pada Provinsi Riau dengan Ketersediaan Anggaran sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Daya Saing*, 7(1), 28–43.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard business press.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5–41.
- McShane, S. L., Von Glinow, M. A. Y., & Von Glinow, M. A. (2005). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Irwin New York, NY.
- Mehale, K., Govender, C., & Mabaso, C. (2021). Maximising training evaluation for employee performance improvement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1473>
- Purwanto, M. E., & Hasim, I. (2023). Peran Pemimpin dalam Perubahan Organisasi Pendidikan. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 3(2), 32–42.
- Putri, A. (2016). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Esensi*.
- Razak, A. (2015). *Efektivitas Blended Learning: Studi Kasus Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Di Masa Covid 19 Pada Balai Diklat Keagamaan Manado*.
- Sugandi, O. T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Sarana Prasarana Berupa Barang Milik Negara (Bmn) terhadap Kualitas Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Kalimantan Selatan. *Kindai*, 19(2), 244–258.
- Teixeira, P. N. (2010). Human Capital, by Gary S. Becker: A Reading Guide. In *The Elgar companion to the Chicago School of Economics*. Edward Elgar Publishing.
- Wijayanti, R., & Bernardianto, R. (2024). Post-Leadership Training Evaluation for Development Administrators Managerial Competencies in Human Resources Development Agencies Central Kalimantan Province: Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpinan Administrator Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial P. *Journal of Public Administration Science: Policy Dynamics Public Services and Bureaucracy Transformation*, 1(2), 28–38.
- Zainuri, Z., & Aswandi, Z. (2022). Keberlanjutan Aksi Perubahan dan Dampak Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Terhadap Pelayanan Publik di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 6(2), 129–136.
- Zamzami, M. F. R., Sagita, N. I., & FA, J. Q. A. (2024). Efektivitas pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat tahun 2023. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1190–1202.