

INTISARI

Unsur pegawai merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi. Pegawai memegang peranan penting akan menerima atau menolak perubahan. Perubahan dalam suatu organisasi merujuk pada perubahan yang terjadi pada lingkungan pekerjaan. Perubahan terkadang disikapi secara resisten oleh pegawai, hal ini muncul karena pegawai merasa enggan untuk melakukan perubahan karena mereka menolak untuk keluar dari zona nyaman mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi pelayanan publik, dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, dan kepemimpinan yang memberdayakan terhadap komitmen pegawai untuk berubah. Tiga variabel bebas yang dilibatkan yaitu motivasi pelayanan publik, dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, dan kepemimpinan yang memberdayakan. Populasi penelitian adalah PNS Fungsional Umum Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Yogyakarta. Sampel penelitian dipilih berdasarkan *cluster random sampling* pada tahap pemilihan instansi dan *purposive sampling* pada tahap pemilihan sampel analisis/responden. Skala yang digunakan adalah skala motivasi pelayanan publik, skala dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, skala kepemimpinan yang memberdayakan dan skala komitmen pegawai untuk berubah. Batas reliabilitas item $\alpha \text{ cronbach} \geq 0,6$ dan validitas item $> 0,30$. Data dari 280 responden diolah dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh nilai adjusted R square 0,547 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji regresi berganda menunjukkan ada pengaruh secara simultan dan parsial motivasi pelayanan publik, dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, dan kepemimpinan yang memberdayakan terhadap komitmen pegawai untuk berubah pada PNS Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata kunci: motivasi pelayanan publik, dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, kepemimpinan yang memberdayakan, komitmen pegawai untuk berubah

Abstract

Employees constitute the most important element in an organization. Employees determine whether or not change is accepted or rejected. Change in organization has implication on change in the working environment in the organization. Organization change oftentimes faces stiff resistance from employees who are reluctant to accept change as doing so compels them to leave their comfort zones. The objective of this research is to determine the influence of public service motivation, employees' perceived organizational support, and empowering leadership on employees' commitment to change. The population for this research was civil servants serving in general functional roles in the Yogyakarta special administrative region. Meanwhile, cluster random sampling was used in determining the sample of agencies/government offices, while purposive sampling was used in selecting respondents. The variables used included public service motivation, employees' perceived organizational support, and empowering leadership, and employees' commitment to change. The threshold for reliability and validity items was set at *alpha cronbach* ≥ 0.6 and *alpha cronbach* $> .30$, respectively. Multiple regression analysis was used in the analysis of data obtained from a survey of 280 respondents. The multiple regression results produced an adjusted R of 0.547 and level of significant of 0.000 ($p < 0.05$). Multiple regression results showed that public service motivation, employee perceived organizational support, and empowering leadership showed significance influence on the commitment to change of civil servants in Yogyakarta special administrative region.

Key Words: public service motivation, perceived organizational support, empowering leadership, commitment to change