

ABSTRAK

Tulus Hati Gea. 2025 Strategi manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Displin Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Nias Utara. Skripsi. Pembimbing Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Nias Utara. Latar belakang penelitian didasari oleh kondisi lemahnya disiplin kerja pegawai yang tercermin dari tingginya keterlambatan, rendahnya partisipasi, serta minimnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Permasalahan tersebut berakar pada belum optimalnya penerapan strategi manajemen perubahan, lemahnya peran pimpinan sebagai agen perubahan, serta kurangnya koordinasi dan komunikasi lintas bagian. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus, yang melibatkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi hambatan, kebutuhan perubahan, dan peran kepemimpinan dalam membentuk budaya kerja yang adaptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin pegawai memerlukan strategi perubahan yang terintegrasi, meliputi perumusan kebijakan internal yang adaptif, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan komunikasi organisasi, serta penerapan sistem reward and punishment yang adil dan konsisten. Implementasi strategi ini diharapkan mampu memperbaiki sistem manajemen internal, mendorong keterlibatan pegawai, dan membentuk budaya kerja yang profesional serta bertanggung jawab.

Kata Kunci: Strategi manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Displin Pegawai.

ABSTRACT

Gea Tulus Hati. 2025. Change Management Strategies to Improve Employee Discipline at the Community and Village Empowerment Office of North Nias Regency. Undergraduate Thesis. Advisor: Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M.

This study aims to formulate change management strategies to improve employee discipline at the Community and Village Empowerment Office (DPMD) of North Nias Regency. The background of the research is based on the condition of weak employee discipline, as reflected in high levels of tardiness, low participation, and minimal responsibility in completing tasks. These issues stem from the suboptimal implementation of change management strategies, the weak role of leaders as agents of change, and the lack of coordination and cross-departmental communication. This research uses a descriptive qualitative approach with a case study method, involving data collection through observation, interviews, and documentation. The analysis was conducted to identify obstacles, the need for change, and the role of leadership in building an adaptive work culture.

The results show that improving employee discipline requires an integrated change strategy, including the formulation of adaptive internal policies, capacity building through continuous training, strengthening organizational communication, and implementing a fair and consistent reward and punishment system. The implementation of this strategy is expected to improve internal management systems, encourage employee engagement, and foster a professional and responsible work culture.

Keywords: Change Management Strategy, Improving Employee Discipline.