

PENERAPAN MANAJEMEN PERUBAHAN BERBASIS TEKNOLOGI MELALUI ABSENSI ONLINE DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA ASN DI SEKRETARIAT DPRD KOTA MANADO

IMPLEMENTATION OF TECHNOLOGY BASED MANAGEMENT THROUGH ONLINE ATTENDANCE (AARS BEYONDS) IN IMPROVING THE WORK DISCIPLINE OF THE MANADO CITY DPRD

Oleh:

Ni Luh Whina Intan Febriani¹

Olivia S. Nelwan²

Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹whinaintanfeb27@gmail.com

²olivia.nelwan@gmail.com

³rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat penerapan manajemen perubahan melalui presensi online dalam meningkatkan disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD kota Manado. Adapun pendekatan dalam penelitian ini, menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan wawancara kepada 5 informan yang merupakan ASN di Sekretariat DPRD Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen perubahan melalui absensi online mampu meningkatkan disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kota Manado dari sebelumnya dapat dilihat dari beberapa pencapaian indikator disiplin kerja. Dampak positif penerapan manajemen perubahan efisiensi waktu absensi.

Kata kunci : Manajemen Perubahan, Absensi Online, Disiplin Kerja

Abstract: This study aims to examine the implementation of change management through online attendance in improving the work discipline of civil servants at the Secretariat of the Manado City DPRD. A qualitative descriptive approach was employed, involving interviews with five informants who are civil servants at the Manado city DPRD secretariat. The result show that the implementation of change management through online attendance has been successful in improving the work discipline of civil servant at the Manado city DPRD secretariat, as evidence by several achievements in work discipline indicators. A positive impact of the implementation of change management is the efficiency of attendance time.

Keywords: change management, online attendance, work discipline

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja sebagai penggerak sumber daya manusia utama yang memiliki aset. Untuk itu, sumber daya manusia harus bisa dikembangkan dan juga dilatih kemampuannya dengan proses perencanaan sumber daya manusia yang baik dan tepat (Lustono et al., 2023).

Manajemen perubahan merupakan proses terus-menerus memperbaharui individu, maupun organisasi untuk keadaan saat ini ke keadaan baru yang lebih baik. Manajemen perubahan adalah sebuah aktivitas strategi

yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari perubahan proses (Dumanauw et al., 2018). Pemerintah telah menerapkan inisiatif yang disebut absensi online, yang mengintegrasikan pengelolaan data kehadiran pegawai dengan internet. Sistem inovatif ini menggunakan platform berbasis cloud yang mencatat kehadiran secara instan dan menyimpan data dalam database yang terhubung. Dengan teknologi ini, informasi absensi dapat diakses dengan nyaman dari lokasi mana pun dengan konektivitas internet. Penerapan sistem kehadiran online secara efektif memitigasi aktivitas penipuan yang biasa terjadi dalam organisasi, termasuk gangguan data dan pelacakan kehadiran tanpa izin.

Saat melewati era modern ini, teknologi sudah menjadi hal yang lumrah. Pesatnya kemajuan teknologi mengharuskan adanya evolusi di berbagai industri. Akibatnya, banyak lembaga pemerintah menerapkan adaptasi teknologi untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perbaikan melalui manajemen perubahan yang efektif. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi, lembaga dapat secara proaktif mengatasi dan mengurangi kasus-kasus pelanggaran yang dilakukan karyawan. Menyadari potensi sistem kehadiran online, pemerintah bertujuan untuk mengukur dan menilai tingkat disiplin pegawai di tempat kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti berupaya untuk mendalami topik penelitian Penerapan Manajemen Perubahan Berbasis teknologi melalui absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Untuk mengetahui peran manajemen perubahan berbasis absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD kota Manado
2. Untuk mengetahui dampak penerapan manajemen perubahan berbasis absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan sumber daya terpenting. Tidak seperti sumber daya lainnya, manusia memiliki akal, emosi, aspirasi, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan tenaga. Sumber daya manusia dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah cara mengelolanya (Martono & Aspiyah, 2016)

Manajemen perubahan

Manajemen perubahan adalah aspek penting dari organisasi mana pun. Hal ini melibatkan penerapan strategi dan proses untuk menavigasi dan beradaptasi secara efektif perubahan di dalam perusahaan. Perubahan merujuk pada proses atau keadaan dimana sesuatu mengalami transformasi, modifikasi atau pergeseran dari satu keadaan atau bentuk lainnya. Perubahan dapat terjadi dalam berbagai konteks termasuk fisik, biologis, sosial, ekonomi atau bahkan psikologis. Hal ini sesuai dengan Artikel Fauzi & Batubara (2023) dalam jurnal Konsep Manajemen perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Organisasi (Ahmadi et al., 2024).

Disiplin kerja

Dikemukakan oleh Hasibuan (2013) disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik tersurat maupun tersirat. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam lingkungan kooperatif, karena berkorelasi langsung dengan tingkat prestasi kerja yang dicapai karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Bara *et al.*, (2022), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak analisis absensi online berbasis Android terhadap peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetisi PUPR Wilayah I Medan. Dengan Metode kualitatif dipilih oleh para peneliti untuk memahami dan menafsirkan interaksi perilaku manusia. Temuan menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi online berbasis Android ini sangat tepat diterapkan pada instansi pemerintah, khususnya di masa pandemi Covid. Namun sistem absensi ini diketahui kurang efektif dalam mengurangi kerugian dan kesalahan pencatatan data kehadiran di kantor

Penelitian Sri Widyaningsih & Wahyuningtyas (2020), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

bagaimana penerapan absensi online B-GATE, sebuah inovasi digital, terhadap disiplin kerja pegawai PT Bank BTN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang disebarakan kepada karyawan PT Bank BTN khususnya yang bekerja di Kantor Cabang Bandung. Temuan uji regresi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara absensi online dengan disiplin kerja pegawai PT Bank BTN.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif, yang melibatkan deskripsi dan analisis subjek penelitian untuk mengumpulkan data terkait. Berbeda dengan metode statistik atau komputasi, penelitian kualitatif tidak memberikan hasil yang dapat diukur. Sebaliknya, ini berfokus pada penyediaan wawasan deskriptif.

Konsep dasar penelitian kualitatif istilah-istilah penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan menurut (Kusumastuti & Khoiron, 2019).

Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Hendarsono dalam Suyanto (2005), informan penelitian dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu: informan kunci, informan utama, dan informan tambahan. Informan yang dipilih untuk penelitian ini adalah individu yang memiliki pengetahuan komprehensif mengenai isu spesifik yang diteliti. Informan terpilih yang diwawancarai mampu memberikan informasi yang tepat, dapat diandalkan, dan dapat dipercaya.

1. Informan kunci, Mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informasi yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti.
2. Informan utama, yaitu mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi *social* diteliti.
3. Informan tambahan, yaitu Mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlihat dalam interaksi *social* yang diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data: data primer dan data sekunder.:

1. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui wawancara, observasi, atau survei. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan melibatkan informan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sedangkan data sekunder berasal dari sumber luar dan tidak melibatkan interaksi langsung dengan objek penelitian.
2. Data sekunder mengacu pada data yang diperoleh dari penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian saat ini. Jenis data ini dapat ditemukan dalam bentuk skripsi dan jurnal yang dapat diakses melalui internet.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, perolehan data merupakan tujuan akhir, sehingga langkah teknik pengumpulan data menjadi penting seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015).

1. Observasi. Sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2015), landasan segala usaha ilmiah terletak pada tindakan observasi. Tujuan utama observasi ini adalah untuk mengetahui dampak manajemen perubahan yang difasilitasi oleh sistem absensi online berbasis teknologi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.
2. Wawancara. Dalam ranah pengumpulan data, wawancara memiliki banyak tujuan sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2015). Mereka digunakan untuk melakukan studi pendahuluan guna mengidentifikasi topik penelitian dan juga untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang perspektif responden.
3. Dokumentasi. Sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2015) dokumen berfungsi sebagai catatan tertulis atas kejadian-kejadian di masa lalu. Dalam konteks penelitian ini, dokumen dapat berupa foto dan laporan yang diambil selama proses penelitian, memberikan bukti nyata yang memvalidasi temuan yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Instrumen Penelitian

Milles et al., (2009) menguraikan tiga aktivitas berbeda yang terlibat dalam analisis data kualitatif.

1. Reduksi kata, Setelah penelitian lapangan, peneliti terlibat dalam proses reduksi dengan mengorganisasikan dan merangkum temuan penelitian. Hal ini melibatkan identifikasi elemen kunci, penentuan prioritas informasi penting, analisis pola data, dan penghapusan data yang tidak relevan.
2. Penyajian data. Selama tahap kedua analisis data, yang dikenal sebagai penyajian data, peneliti mengatur informasi yang dikumpulkan mengenai subjek penelitian. Data dapat disajikan dalam berbagai format seperti teks naratif, gambar, tabel, dan foto, sehingga memungkinkan pemahaman data lebih jelas dan komprehensif.
3. Penarikan Kesimpulan. Proses analisis kualitatif terdiri dari beberapa langkah, dengan langkah ketiga berupa penarikan kesimpulan dan verifikasi. Melalui interpretasi tanggapan wawancara dan pemeriksaan dokumen yang relevan, peneliti dapat memperoleh pemahaman lebih dalam tentang topik penelitian dan memberikan jawaban konklusif atas pertanyaan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil wawancara informan

1. Manajemen perubahan (Absensi Online)

No	Pertanyaan	Informan kunci	Informan Utama	Informan Tambahan		
				1	2	3
1.	1. Apakah dikantor Sekretariat DPRD Kota Manado menerapkan Manajemen Perubahan?	Perubahan presensi lama ke baru itu mengikuti peraturan dari pemerintah kota manado jadi kita di Sekretariat DPRD Kota Manado harus mengikuti perubahan dan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Manado.	Metode presensi yang baru ini serentak dilakukan pemerintah kota Manado Karena ketentuan langsung dari pimpinan	Yang berubah disini hanya cara presensi nya yang sesuai ketentuan wali kota.	Ya, disini menerapkan manajemen perubahan dalam metode presensi	Manajemen perubahan yang dilakukan disini yaitu perubahan presensi untuk meningkatkan kualitas kehadiran.
2.	Bagaimana Manajemen Perubahan Membantu sistem absensi?	Semenjak adanya manajemen perubahan sistem presensi ini juga meningkatkan kepuasan pegawai karena kemudahannya.	Metode Presensi ini dapat mengumpulkan data secara otomatis kedalam format yang mudah diakses. Sehingga mempermudah pekerjaan merekap kehadiran.	Karena efisien dan transparan jadi memudahkan saya untuk melakukan presensi	Sangat mengurangi kecurigaan antar pegawai karena sangat akurat dan tidak bisa melakukan kecurangan	Semenjak presensi ini diterapkan sudah tidak perlu antri lagi untuk melakukan presensi, lebih efisien waktu.
3.	Bagaimana adaptasi pegawai terhadap absensi online?	Semua ASN sangat cepat beradaptasi dengan presensi online ini karena hal	Sebagian besar pegawai dapat beradaptasi dengan cepat karena sebelum diterapkan presensi online	Awalnya agak kesulitan menggunakan aplikasi presensi ini, tapi semakin kesini semakin	Menurut saya sangat mudah karena sistem presensi yang baru ini sangat simple dan efisien.	Adaptasi pegawai disini berjalan lancar bahkan untuk para pegawai yang sudah berumur.

		menggunakan internet bukan hal yang baru lagi di dunia saat ini.	ini pemerintah kota sudah melakukan sosialisasi.	mudah menggunakannya.		
4.	Apakah presensi ini lebih baik dari metode presensi sebelumnya?	Tentu saja, karena absensi ini menggunakan teknologi digital yang menawarkan efisiensi waktu dan akurasi data yang tinggi	Iya jelas presensi ini lebih baik karena lebih akurat, efisien dan transparan.	Tentu saja lebih baik karena tujuan penerapannya untuk memperbaiki kualitas absensi ASN.	Sangat baik dan sangat efisien dari absensi sebelumnya.	Iya, karena tercatat langsung dan tidak bisa melakukan kecurangan untuk kehadiran.
5.	Bagaimana pencapaian tujuan penerapan presensi online ini?	Pencapaian tujuan sistem presensi ini untuk menjadi efisien terbukti dengan dapat mengurangi waktu pencatatan kehadiran para pegawai.	Dalam meningkatkan kualitas kehadiran presensi baru ini memungkinkan para pegawai tidak dapat memanipulasi kehadiran karena tercatat secara otomatis.	Menurut saya tujuan penerapannya sudah tercapai seiring berjalannya waktu akan lebih maksimal lagi pencapaian tujuannya.	Sebagai pegawai merasa sangat puas dengan tujuan di terapkannya presensi ini untuk memudahkan kami melakukan presensi	Presensi baru ini selain untuk meningkatkan metode presensi juga bisa menghemat biaya yang biasanya digunakan untuk absensi manual.

Sumber: Olahan data, (2024)

2. Disiplin kerja ASN

No	Pertanyaan	Informan Kunci	Informan Utama	Informan Tambahan		
				1	2	3
1.	1. Bagaimana disiplin waktu ASN setelah diterapkannya sistem presensi baru ini?	Sejak penerapannya disiplin waktu ASN cenderung meningkat, presensi ini memungkinkan mencatat kehadiran secara realtime yang mendorong ASN untuk lebih tepat waktu.	Penerapan presensi ini meningkatkan kesadaran para ASN untuk lebih tepat waktu untuk datang dan pulang kantor.	saya menjadi lebih rajin karena pencatatannya kehadirannya sangat akurat dan tidak bisa di edit-edit	Semenjak diterapkannya presensi ini lebih disiplin, karena sudah berbasis online yang sangat akurat.	Menjadi sangat disiplin karena kehadiran dan mempengaruhi insentif yang akan diperoleh setiap bulannya.
2.	Bagaimana disiplin tanggung jawab bapak/ibu setelah diterapkannya sistem presensi online ini?	Peningkatkan tanggung jawab semenjak diterapkannya sistem presensi yang baru ini, ASN menjadi lebih bertanggung jawab atas tugas	Dengan adanya pemantauan yang lebih transparan, pegawai merasa lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan	Dalam disiplin tanggung jawab juga lebih meningkat lagi setelah diterapkannya presensi online ini	Setelah penerapan presensi online ini, saya merasa lebih bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban sebagai ASN.	Semenjak diterapkannya presensi ini sebelumnya juga saya rasa sudah disiplin tanggung jawab hanya saja sekarang

		dan kewajiban mereka.	baik dan tepat waktu.			lebih meningkat.
3.	Bagaimana disiplin peraturan bapak/ibu setelah diterapkannya sistem presensi online ini?	Dengan diterapkannya presensi online memudahkan untuk menegakan peraturan secara konsisten untuk para ASN kerna data kehadiran yang tercatat secara digital.	Sejak penerapan presensi online, tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan instansi meningkat, kehadiran yang langsung tercatat secara otomatis dan transparan membuat ASN lebih sadar akan peraturan.	Dengan mengikuti penggunaan sistem presensi baru, saya merasa lebih disiplin peraturan.	Semakin disiplin peraturan untuk tetap bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh peraturan pemerintah kota Manado.	Lebih disiplin peraturan karena sadar akan akuratnya data kehadiran yang tercatat pada sistem, dan merupakan suatu kewajiban juga untuk menaatin peraturan yang sudah ditetapkan
4.	Bagaimana rasa tanggung jawab ASN setelah diterapkannya presensi ini?	Dengan sistem yang transparan dan terpantau, pegawai merasa lebih bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.	Karena presensi langsung tercatat dan memperngaruhi evaluasi kinerja, pegawai merasa lebih memiliki tanggung jawab lebih besar untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.	Karena kehadiran yang tercatat langsung dengan sistem, pegawai jadi lebih hati-hati dan berusaha untuk lebih disiplin aktu dan tugas	Presensi online ini membuat pegawai lebih bertanggung jawab karena menyadari bahwa keterlambatan atau ketidakhadiran langsung tercatat.	Rasa tanggung jawab lebih meningkat karena presensi online dianggap sebagai sistem yang adil dan tidak sulit, serta memberikan kebebasan lebih dalam mengelola waktu kerja selama tidak menyalahi aturan.
5.	Apakah sistem presensi yang baru ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai?	Presensi online mencatat kehadiran secara otomatis dan akurat, dengan demikian pegawai cenderung lebih disiplin dalam mematuhi jam kerja karena data kehadiran langsung tercatat.	Tentu saja, Karena presensi online yang sangat akurat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap waktu dan disiplin dalam bekerja.	Iya, karena dapat mendorong kepatuhan terhadap instansi seperti dating tepat waktu.	Jelas saja, semenjak diterapkannya presensi ini kami lebih cenderung dating tepat waktu untuk menghindari ketidakhadiran yang tidak sah.	Sangat meningkatkan disiplin karena jika kita tidak patuh dengan peraturan absensi akan langsung terlihat, itu lah yang mendorong untuk jadi lebih disiplin.

Sumber: Olahan data, (2024)

Pembahasan

Peran Manajemen Perubahan Melalui Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa Manajemen Perubahan Melalui Absensi Online dapat meningkatkan Disiplin Kerja para ASN pada Sekretariat DPRD kota Manado. Hal ini berarti semakin baik Manajemen Perubahannya, maka Disiplin Kerja juga semakin membaik. Peran manajemen perubahan dapat dilihat dari ditetapkannya absensi online untuk menunjang sistem absensi untuk mempermudah ASN dalam melakukan absensi dan juga perihal Kehadiran lainnya Seperti Cuti, event, dan agenda. Absensi online yang diterapkan ini

membuat perekapan absensin menjadi lebih mudah dan akurat. Para ASN mengaku tidak kesulitan dalam melakukan adaptasi dari absen finger print ke absensi online, para ASN juga mengakui absen ini lebih baik dari metode absen sebelumnya

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Bara et al., (2022) yang dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa absensi online sangat bagus diterapkan pada instansi pemerintahan untuk meminimalisir kesalahan absensi. Penelitian Sri Widyaningsih & Wahyuningtyas (2020) bahwa absensi online berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BTN kc Bandung. Penerapan manajemen perubahan untuk mempermudah intansi juga sesuai dengan pernyataan Muhammad Arifin dalam jurnalnya tentang Strategi Manajemen Perubahan dalam meningkatkan Disiplin Peruguruan tinggi yakni Manajemen perubahan Merupakan Proses, alat, dan Teknik Untuk Mengelola orang-orang sisi Proses Perubahan, untuk mencapai hasil yang diperlukan, dan mewujudkan perubahan secara efektif didalam individu,tim, dan sistem yang luas.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Manajemen perubahan yang dilakukan oleh sekretariat DPRD Kota Manado berdasarkan PERDA Wali Kota Manado tahun 2023 tentang Penerapan Aplikasi AARS BEYONDS di Lingkungan Pemerintahan Kota Manado adalah untuk meningkatkan sistem pencatatan kehadiran ASN di Kota Manado. Manajemen perubahan melalui Presensi Online ini dapat memberikan kemudahan bagi para ASN untuk melakukan Presensi. Rekap presensi menjadi lebih akurat dan transparan semenjak di terapkannya Presensi online, merekap absensi juga menjadi lebih efisien karena langsung pada sistem, mepermudah pekerjaan ASN.
2. Disiplin kerja Para ASN lebih meningkat semenjak diterapkannya presensi online ini dapat dilihat dari pencapaian indikator-indikator disiplin kerja yang terpenuhi seperti hasil wawancara yang telah dilakukan bersama informan.
3. Presensi online yang diterapkan dapat meningkatkan disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD kota Manado, ini dipengaruhi oleh sistem absensi yang akurat, transparans dan efisien, untuk mendukung disiplin kerja ASN lebih meningkat setiap harinya

Saran

Sesuai dengan simpulan pada penelitian ini, selanjutnya bisa disusun sejumlah rekomendasi yang bisa diberikan untuk intansi

1. Bagi intansi
Sebagaimana hasil penelitian bahwa penerapan manajemen perubahan ini sangat baik untuk meningkatkan disiplin kerja ASN Di Kota Manado khususnya pada Sekretariat DPRD Kota Manado, Maka dari itu Pemerintah Kota Manado Diharapkan dapat Terus Memaksimalkan Aplikasi AARS BEYOND agar bisa mengukur Kinerja ASN di Kota Manado Khususnya di Sekretariat DPRD Kota Manado.
2. Bagi peneliti selanjutnya
penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan menambahkan beberapa variable terkait manajemen sumber daya manusia mengenai manajemen perubahan. Diharapkan menambahkan variable variable seperti motivasi kerja, kinerja pegawai yang dapat mengoptimalkan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, N., Rahmani, B., & Solehuddin, I. (2024). Konsep Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(03), 401–406. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/554> diakses 10 april 2024
- Bara, C. B., Dewi, A. C., & Hidayah, N. (2022). Analisis Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan. *Jurnal Program Mahasiswa Kreatif*, 6(1), 202–213. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://pkm.uika-bogor.ac.id/index.php/pkm->

- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2398–2407. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21008> diakses 21 juli 2024
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* (F. Annisya & Sukarno (eds.)). Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Lustono, Z., Hilmy, N., Nur, Z., Wenny, L., Febrian, D., Triono, F., Yuliati, E., Fajar, F., Irawan, A., Sani, I., Eka, D., Santy, P., Destiana, S., Masruchin, K., & Samukroni, M. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)*.
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://journal.unnes.ac.id/sju/maj/article/view/12712> diakses pada 8 agustus 2024
- Milles, Matthew, & Huberman, M. (2009). *Analisis Data Kualitatif*. Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru.
- Sri Widyaningsih, L., & Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh Absensi Online B-Gate Sebagai Bentuk Inovasi Digital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Absensi Online B-Gate Pada Bank Btn Kantor Cabang Bandung). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 5383–5389. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/162903/jurnal_eprocc/pengaruh-absensi-online-b-gate-sebagai-bentuk-inovasi-digital-terhadap-disiplin-kerja-karyawan-studi-kasus-absensi-online-b-gate-pada-bank-btn-kantor-cabang-bandung.pdf&ved=2ahUKEwiXxcWwhfyKAXUrSmwGHeX6GqlQFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw0b5R756TKkljrHEEmOIApQ diakses 20 mei 2024
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suyanto. (2005). *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Prenada Media.