

## ABSTRACT

This study seeks to examine the impact of public problems, organisational adaptation, and innovations in HR management on employee performance within the BKAD of the Medan Mayor's Office. This research employs a quantitative methodology including a sample of 94 employees. The sampling technique employs saturated samples, utilising the entire population as the sample. Data acquisition was conducted by interviews, surveys, and documentation. The employed analytical approaches comprised validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The findings indicated that societal challenges positively and significantly influenced employee performance, with a significance value of 0.029. Additionally, organisational adaptation positively and significantly affected performance, with a significance value of 0.000, while HR management innovation also had a positive and significant effect, with a significance value of 0.000. Concurrently, public issues, organisational adaptation, and innovations in HR management exert a positive and strong influence on employee performance, evidenced by an  $F_{cal}$  value of 62.033, surpassing the  $F_{table}$  of 2.710. The adjusted R-squared value of 0.663 signifies that 66.3% of the variance in employee performance is attributable to the three independent variables, and the remaining 33.7% is accounted for by external factors not included in the study. The research findings indicate that public problems, organisational adaptation, and innovation in human resource management positively and significantly impact employee performance at the BKAD of the Medan Mayor's Office.

**Keywords: Public Challenges, Organizational Adaptation, HR Management Innovation, Employee Performance.**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak permasalahan masyarakat, adaptasi organisasi, dan inovasi dalam manajemen SDM terhadap kinerja karyawan di BKAD Kantor Walikota Medan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan sampel sebanyak 94 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, survei, dan dokumentasi. Pendekatan analitis yang digunakan meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji-t, dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,029. Selain itu, adaptasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan inovasi manajemen SDM juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi 0,000. Secara bersamaan, isu-isu publik, adaptasi organisasi, dan inovasi dalam manajemen SDM memberikan pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $F_{cal}$  sebesar 62,033, melampaui  $F_{table}$  sebesar 2,710. Nilai R-squared yang disesuaikan sebesar 0,663 menunjukkan bahwa 66,3% varians dalam kinerja karyawan disebabkan oleh tiga variabel independen, dan sisanya 33,7% disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak termasuk dalam penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa masalah publik, adaptasi organisasi, dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BKAD Kantor Walikota Medan.

**Kata kunci: Tantangan Publik, Adaptasi Organisasi, Inovasi Manajemen SDM, Kinerja Karyawan.**