

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH,
KETERIKATAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA**

Asih Niati ¹⁾, Edy Suryawardana ²⁾, Brilyantine Oktavianzi³⁾

^{1), 2), 3)}Universitas Semarang

Email: Asih_niati@usm.ac.id ¹⁾

Abstrak

Era globalisasi yang semakin maju akan terbentuk persaingan, setiap organisasi dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kesiapan individu untuk berubah, keterikatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Adapun metode dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan metode teknik analisis menggunakan SPSS untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T dan Uji R. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesiapan Individu Untuk Berubah, Keterikatan karyawan dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kesiapan Individu Untuk Berubah, Keterikatan Karyawan Dan Motivasi Kerja.

**EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT THROUGH INDIVIDUAL READINESS FOR CHANGE,
EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK MOTIVATION**

Abstract

The increasingly advanced era of globalization will shape competition, every organization and economic actor is able to adapt to the changes that occur, and take advantage of the opportunities and challenges that arise. The purpose of this study was to determine whether or not there is an influence of individual readiness to change, employee engagement and work motivation on the performance of the employees of the Environment and Forestry Office of the Central Java Provincial Government. This research is a quantitative research. The data collection method used a questionnaire and the analytical technique method used SPSS to test the validity, reliability, classical assumption test, T test and R test. The results of this study indicate that individual readiness to change, employee engagement and work motivation partially have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Individual Readiness To Change, Employee Engagement And Work Motivation.

A. PENDAHULUAN

Saat ini Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sedang mengalami perubahan manajemen karena adanya penggabungan antara dua dinas yaitu Dinas Lingkungan Hidup dengan Kehutanan. Adanya penggabungan ini sangat

dibutuhkan dukungan karyawan yang mempunyai komitmen tinggi untuk melakukan perubahan sehingga mampu mendukung perubahan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih stabil dan lebih produktif sehingga mampu mendukung perubahan organisasi. Karyawan akan termotivasi untuk terlibat dan berusaha akan mencapai peningkatan kinerja untuk tujuan organisasi. Kinerja dapat ditunjukkan dari kedisiplinan dan produktivitas karyawan. Adapun data yang dapat ditunjukkan dari kinerja karyawan dapat dilihat dari daftar kehadiran karyawan yang diukur dari persentase kehadiran. Hasil rekapitulasi absensi yang ada dapat dilihat dari prosentase yang berfluktuasi di mana tingkat prosentase ketidakhadiran paling tinggi adalah pada bulan Juli sebesar 6,87 % dan yang paling rendah pada bulan Mei sebesar 1,10 %. Menurut Widia dan Noer (2021) bahwa tingkat ketidakhadiran maksimum adalah 3%, namun dari data telah menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran di atas 3% dianggap tidak baik.

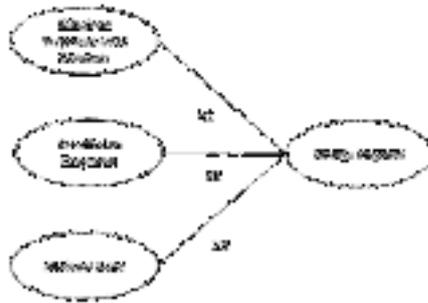
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya disebutkan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah tidak secara otomatis mengarah pada peningkatan kinerja terutama di pasar yang stabil (Banjongprasert, 2017) dan (Katsaros et al., 2020). Saat ini sangat diperlukan kesiapan organisasi dan individu untuk melakukan perubahan (Cartwright and Schoenberg, 2006). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pulungan dan Rivai, 2021) menunjukkan bahwa dengan tingginya keterikatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mustamu dan Lewiuci, 2016) bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Afridhamita dan Efendi, 2020) menyebutkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang terdiri dari *vigor* dan *dedication* secara parsial menunjukkan berpengaruh signifikan sedangkan *absorption* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pengaruh motivasi dengan kinerja yang diteliti oleh Jufrizen dan Sitorus (2021) menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi akan mendorong gairah kerja pegawai agar mau bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi (Tolu, dkk., 2021). Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ulifah (2021) membuktikan motivasi ekstrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kesiapan individu untuk berubah, keterikatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan organisasi kepadanya (Muizu, dkk., 2019). Kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Tjiong dan Siagian, 2018). Kesiapan individu untuk berubah

merupakan variabel independen yang diukur dari pengalaman hidup, *values, traits, psychological capital* (Idulfilastri, dkk., 2022). Kesiapan individu untuk berubah menurut Holt et al., (2007) dapat diukur melalui *apropriateness* (kesesuaian perubahan), *management support* (dukungan manajemen), *self efficacy* (kepercayaan terhadap kemampuan pribadi) dan *personally beneficial* (manfaat perubahan bagi individu). Individu yang siap untuk berubah berarti dapat menunjukkan sikap proaktif dan sikap positif, yang dapat diterjemahkan ke dalam kemauan untuk mendukung dan percaya diri dalam keberhasilan dari suatu perubahan. Individu yang dapat mempersiapkan diri menghadapi perubahan, maka secara mental, psikologis dan fisik akan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan organisasi yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Panjaitan, 2018). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asbari, dkk., (2020) dan Purwanto, dkk., (2021) bahwa kesiapan individu untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterikatan karyawan merupakan tingkat komitmen dan nilai-nilai yang diterapkan yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Keterikatan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sahri, dkk., 2022). Karyawan yang terlibat dan memiliki antusias tinggi atas pekerjaan dan organisasinya maka akan selalu hadir dan bekerja dengan tertib, teratur dan merasa memiliki perusahaan. Karyawan mempunyai semangat untuk meningkatkan kinerja yang tinggi yang melebihi *job requirement* yang diminta sehingga dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan. Bentuk keterikatan kerja karyawan dapat diwujudkan dalam bentuk *Vigor, Dedication* dan *Absorption* (Ruhayat, dkk., 2022).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang yang dipengaruhi beberapa faktor untuk mencapai tujuannya (Radyasmita, 2022). Motivasi dapat diukur dengan tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang (Ningtyas dan Sugiarto, 2022). Tingkat usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Motivasi yang berkembang dari seseorang akan membentuk kekuatan tersendiri dan dengan dukungan lingkungan kerja akan menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja akan memberikan dorongan terhadap semangat kerja karyawan (Hertanudin, 2020). Dengan semakin tinggi motivasi kerja seseorang akan menambah kinerja karyawan (Jufrizen dan Hadi, 2021).



Gambar 1. Model Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 989 karyawan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Slovin* dengan menggunakan metode *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan rumus *Slovin* didapatkan hasil sampel sebesar 91 karyawan dengan kriteria pegawai tetap bagian administrasi dan mempunyai masa kerja minimal 5 tahun. Adapun metode dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan SPSS untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T dan Uji R.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran deskripsi responden pada kesiapan individu untuk berubah dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan (Ferdinand, 2011)

Tabel 1
Kesiapan Individu Untuk Berubah

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS		Jml	Skor	Rata-Rata	
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	x1.1	21	105	53	212	15	45	2	4	0	0	91	366	4,02	
2	x1.2	28	140	49	196	10	30	4	8	0	0	91	374	4,11	
3	x1.3	25	125	46	184	17	51	2	4	1	1	91	365	4,0	
4	x1.4	25	125	49	196	14	42	1	2	2	2	91	367	4,03	
															4,04

Sumber : Data yang diolah

Hasil analisis indikator kesiapan individu untuk berubah menunjukkan sebagian besar Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah menunjukkan kesiapan untuk melakukan perubahan sangat tinggi karena dukungan dari struktural atau pimpinan.

Tabel 2.
Keterikatan Karyawan

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS		Jml	Skor	Rata-Rata	
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	X2.1	27	135	46	184	12	36	3	6	3	3	91	364	4,00	
2	X2.2	21	105	48	192	13	39	4	8	5	5	91	349	3,84	
3	X2.3	18	90	51	204	11	33	6	12	5	5	91	344	3,78	
4	X2.4	13	65	46	184	21	63	7	14	4	4	91	330	3,63	
5	X2.5	16	80	51	204	19	57	4	8	1	1	91	350	3,85	
6	X2.6	25	125	50	200	12	36	3	6	1	1	91	368	4,04	
7	X2.7	24	120	48	192	13	39	2	4	4	4	91	359	3,95	
8	X2.8	33	165	45	180	11	33	1	2	1	1	91	381	4,19	
9	X2.9	26	130	42	168	19	57	3	6	1	1	91	362	3,98	
															3,92

Sumber : Data yang diolah

Hasil indikator keterikatan karyawan menunjukkan ada sebagian pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah menganggap *Dedication* tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena karyawan tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi karyawan merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

Tabel 3
Motivasi Kerja

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS		Jml	Skor	Rata-Rata	
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	X3.1	30	150	45	180	12	36	3	6	1	1	91	373	4,10	
2	X3.2	16	81	53	212	15	45	5	10	2	2	91	349	3,84	
3	X3.3	31	155	38	152	11	33	9	18	2	2	91	360	3,96	
4	X3.4	16	80	49	196	14	42	11	22	1	1	91	341	3,75	
5	X3.5	25	125	39	156	14	42	10	20	3	3	91	346	3,80	
6	X3.6	16	80	56	224	11	33	7	14	1	1	91	352	3,87	
7	X3.7	16	80	57	228	13	39	3	6	2	2	91	355	3,90	
8	X3.8	13	65	61	244	7	21	8	16	2	2	91	348	3,82	
9	X3.9	34	170	33	132	13	39	6	12	5	5	91	358	3,93	
10	X3.10	23	115	46	184	14	42	3	6	5	5	91	352	3,87	
															3,88

Sumber : Data yang diolah

Hasil indikator dari Motivasi Kerja yang dipersepsikan oleh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah, menunjukkan Motivasi Kerja dinilai baik. Hasil tersebut menunjukkan masih ada sebagian pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah yang menganggap organisasi selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.

Tabel 4
Kinerja Karyawan

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS		Jml	Skor	Rata-Rata	
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	Y.1	18	90	52	208	16	48	4	8	1	1	91	355	3,90	
2	Y.2	17	85	50	200	12	36	8	16	4	4	91	341	3,75	
3	Y.3	22	110	49	196	14	42	4	8	2	2	91	358	3,93	
4	Y.4	22	110	48	192	13	39	7	14	1	1	91	356	3,91	
5	Y.5	18	90	42	168	25	75	5	10	1	1	91	344	3,78	
6	Y.6	30	150	40	160	11	33	6	12	4	4	91	359	3,95	
7	Y.7	22	110	50	200	10	30	4	8	5	5	91	353	3,88	
8	Y.8	37	185	39	156	8	24	7	14	0	0	91	379	4,16	
9	Y.9	21	105	58	232	5	15	4	8	3	3	91	363	3,99	
10	Y.10	22	110	62	248	3	9	2	4	2	2	91	373	4,10	
															3,94

Sumber : Data yang diolah

Hasil analisis dari indikator dari Kinerja Pegawai yang dipersepsikan oleh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah, menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dinilai baik karena rata-rata skor akhir menghasilkan nilai 3,94. Namun pada indikator Y.5 mendapatkan jawaban rata-rata skor nilai terendah 3,78 dibandingkan indikator yang lainnya, hasil tersebut menunjukkan masih ada sebagian pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah menganggap masih kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,173 dengan demikian semua indikator semuanya valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien α yang cukup besar yaitu lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua indikator hasilnya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0,956 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residuals sudah berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parametersa	Mean	0
	Std. Deviation	4,095266
Most Extreme Differences	Absolute	0,054
	Positive	0,039
	Negative	-0,054
Kolmogorov-Smirnov Z		0,512
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,956
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai VIF, nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Hasil Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,167	3,385		3,299	0,001		
	Kesiapan Individu Untuk Berubah	0,574	0,263	0,257	2,185	0,032	0,459	2,178
	Keterikatan Karyawan	0,255	0,104	0,254	2,454	0,016	0,591	1,693
	Motivasi Karyawan	0,255	0,107	0,266	2,395	0,019	0,513	1,949

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kesiapan individu untuk berubah = 0,459, keterikatan karyawan = 0,591, motivasi kerja = 0,513 di atas 0,1, sedangkan pada nilai VIF kesiapan individu untuk berubah = 2,178, keterikatan karyawan = 1,693 dan motivasi kerja = 1,949 memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa antar variabel independen tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Coefficients	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,167	3,385		3,299	0,001
	Kesiapan Individu Untuk Berubah	0,574	0,263	0,257	2,185	0,032
	Keterikatan Karyawan	0,255	0,104	0,254	2,454	0,016
	Motivasi Kerja	0,255	0,107	0,266	2,395	0,019

a. variabel dependen : kinerja pegawai

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kesiapan individu untuk berubah, keterikatan karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,257, 0,254 dan 0,266 artinya apabila kesiapan individu untuk berubah, keterikatan karyawan dan motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032, 0,016 dan 0,019. Hasil nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih kecil dari 0.05. Kesiapan individu untuk berubah menunjukkan kecenderungan untuk mengambil tindakan dalam waktu dekat berupa penerimaan atau penolakan. Begitu pula dengan keterikatan karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan dibangunnya rasa keterikatan (*engaged*) karyawan di tempat kerja menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan kekritisan yang positif pada karyawannya. Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Motivasi kerja juga memberikan support baru bagi karyawan agar mau bekerja sama dan terintegrasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab serta senang bekerja keras.

Uji Adjusted R²

Hasil pengujian Koefisien determinasi (R²) yang dilakukan dihasilkan nilai *adjusted R square* pada model regresi sebesar 0,429, yang artinya 42,9 % variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kesiapan individu untuk berubah, keterikatan karyawan dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 57,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 7.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670a	0,448	0,429	4,165

a. Predictors: kesiapan individu untuk berubah, keterikatan karyawan, motivasi kerja

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka simpulan dalam penelitian ini variabel kesiapan individu untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah. Variabel keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah perlu menambah variabel baru untuk memperkaya penelitian sedangkan untuk Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah meskipun indikator penelitian sebagian besar memiliki nilai bagus namun perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan keterikatan karyawan dan motivasi kerjanya sehingga dapat membantu Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan menjadi lebih baik.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Hasil penelitian ini tidak dapat berjalan tanpa bantuan dari berbagai pihak oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Semarang yang telah memberikan support bagi peneliti dan juga kepada pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan yang memberikan ijin kepada kami untuk melakukan penelitian yang semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Dharma Transport. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 13–28. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.999>
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., dan Gazali, G. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(3), 183. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>
- Banjongprasert, J. (2017). An assessment of change-readiness capabilities and service

- innovation readiness and innovation performance: Empirical evidence from MICE venues. *International Journal of Economics and Management*, 11(SpecialIssue1), 1–17.
- Cartwright, S., dan Schoenberg, R. (2006). Thirty years of mergers and acquisitions research: Recent advances and future opportunities. *British Journal of Management*, 17(SUPPL. 1). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00475.x>
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0* (Cetakan 11). UNDIP Press.
- Hertanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Planet Artha Indonesia Cabang Muara Enim. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 6(1), 1–9.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., and Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Idulfilastri, R. M., Tiatri, S., Keni, Solikhah, N., Dewi, F. I. R., dan Tji Beng, J. (2022). Dampak Psikologis Mahasiswa Pada Implementasi Pembelajaran Kolaboratif Dan Partisipatif Di Kabupaten Belitung. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 198–207.
- Jufrizen, dan Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., dan Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., dan Kosta, G. C. (2020). The impact of leadership on firm financial performance: the mediating role of employees' readiness to change. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(3), 333–347. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0088>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., dan Sule, E. T. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 2(1), 64–78. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Mustamu, R. H., dan Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora Journal*, 4(2), 101–107.
- Ningtyas, M. E., dan Sugiarto, A. (2022). Pengaruh Technostress, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 164–175.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 4(1), 52–60.

- Pulungan, P. I. S., dan Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Purwanto, A., Hidayat, D., and Asbari, M. (2021). *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS) Work-Family Conflict Disaster: From Organizational Commitment to Job Satisfaction. 01*. <http://www.ijosmas.org>
- Radyasmita, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 120–129.
- Ruhyat, I., Meria, L., dan Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Sahri, S., Putri, D. M., dan Syahyuni. (2022). Influence Of Competence, Organizational Culture, And Commitment On Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Uip3b Sumatera Upt Palembang. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 135–143.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian dan pengembangan : Research and development/R&D*. ALFABETA.
- Tjiong Fei Lie dan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Tolu, A., Mamentu, M., dan Wehelmina, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>
- Ulifah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto PENDAHULUAN Persaingan bisnis yang semakin hari berkembang pesat , menjadikan organisasi perusahaan untuk saling berkompetisi . Perusahaan merupak. 3*, 299–312.
- Widia, dan Noer, E. (2021). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Cabang Merauke. *Musamus Accounting Journal*, 3(2), 20–35.