



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MANAJEMEN TRANSFORMASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
LEMBAGA KEMANUSIAAN *HUMAN INITIATIVE* PUSAT**

SKRIPSI

Rizka Pratiwi

1702025186

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MANAJEMEN TRANSFORMASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
LEMBAGA KEMANUSIAAN *HUMAN INITIATIVE* PUSAT**

SKRIPSI

Rizka Pratiwi

1702025186

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH MANAJEMEN TRANSFORMASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEMANUSIAAN *HUMAN INITIATIVE* PUSAT”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan berbagai bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Desember 2021  
Yang Menyatakan,



(Rizka Pratiwi)  
NIM 1702025186

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : PENGARUH MANAJEMEN TRANSFORMASI  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA  
KEMANUSIAAN *HUMAN INITIATIVE* PUSAT



**NAMA** : RIZKA PRATIWI

**NIM** : 1702025186

**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN

**TAHUN AKADEMIK** : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian Skripsi :

Pembimbing I	Dr. H. Asep Sutarman., M. M., MBA	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S. E., M. M., WPPE	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Aditya Ariwibowo S. E., M. M



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MANAJEMEN TRANSFORMASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEMANUSIAAN *HUMAN INITIATIVE* PUSAT**

yang disusun oleh :

Rizka Pratiwi  
1702025186

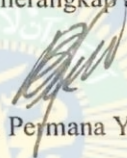
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA


Pada tanggal : 18 Desember 2021

**Tim Penguji :**

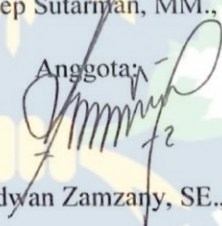
Ketua, merangkap anggota :

  
(Dr., Budi Permana Yusuf, MM)

Sekretaris, merangkap anggota :

  
(Dr., H. Asep Sutarnan, MM., MBA)

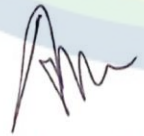
Anggota :


  
(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Aditya Ariwibowo S. E., M. M

  
Dr. Zulpahmi, S. E., M. Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

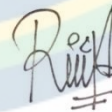
Nama : Rizka Pratiwi  
NIM : 1702025186  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH MANAJEMEN TRANSFORMASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEMANUSIAAN *HUMAN INITIATIVE PUSAT*”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 18 Desember 2021  
Yang Menyatakan



(Rizka Pratiwi)

## ABSTRAK

**Rizka Pratiwi (1702025186)**

### **PENGARUH MANAJEMEN TRANSFORMASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEMANUSIAAN *HUMAN INITIATIVE* PUSAT**

*Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. 2021. Jakarta*

Kata kunci : Manajemen Transformasi, Perubahan, Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Kemanusiaan *Human Initiative* Pusat.

Metode penelitian yang digunakan ialah survei dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan sampel jenuh terhadap 80 orang karyawan Human Initiative Pusat. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial manajemen transformasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan manajemen transformasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kemanusiaan Human Initiative Pusat. Persentase menunjukkan sebesar 60.8% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel manajemen transformasi dan budaya organisasi, sedangkan 39.2% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.



## ABSTRACT

**Rizka Pratiwi (1702025186)**

***THE INFLUENCES OF TRANSFORMATION MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE HUMANITARIAN ORGANIZATION OF THE HUMAN INITIATIVE CENTER***

*Thesis, Bachelor Program of Management, Economic and Business Faculty of the Muhammadiyah University of Prof. Dr. Hamka. 2021. Jakarta*

*Keywords : Transformation Management, Change, Organization, Organizational Culture, Employee Performance,*

This research aims to determine The Influences of Transformation Management and Organizational Culture on Employee Performance in the humanitarian organization of the Human Initiative Center.

The research method used is a survey with data collection techniques through questionnaires. The sampling technique used a saturated sample of 80 employees of the Central Human Initiative. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using SPSS version 16.

The results showed that partially transformation management had a positive and insignificant effect on employee performance, while organizational culture had a positive and significant influence on employee performance. However, simultaneously, transformational management and organizational culture have a positive and significant impact on employee performance at the Central Human Initiative Humanitarian Institute. The percentage shows that 60.8% of employee performance variables are explained by transformation management variables and organizational culture, while the remaining 39.2% is explained by other variables outside of this study.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah Rabbil 'Alamin* atas nikmat yang Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Manajemen Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Kemanusiaan *Human Initiative Pusat***". Penulisan skripsi ini dilaksanakan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Selama menyusun skripsi ini, banyak hambatan dan rintangan yang dihadapi oleh penulis. Namun pada akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak secara moral dan spiritual. Oleh karena itu, rasa terima kasih yang penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Sumardi SE, M. Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak M. Nurasyidin, SE, M. Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, SE, M. M selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI, M. Pd. I selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7. Bapak Dr. Aditya Ariwibowo M. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA
8. Bapak Dr. H. Asep Sutarman., M. M., MBA selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) yang telah memberikan ilmu dan sudut pandang yang baru selama masa perkuliahan.
11. Keluarga yang penulis sayangi, sehingga memotivasi untuk selalu semangat dan berani dalam menghadapi rintangan Ayahanda Pujianto, Ibunda Sugiarti, Adik-adik saya Risfadli Luthfianto dan Risfaqih Luthfianto Akbar.
12. Keluarga besar saya Le Irma, Ante Ayu, Mbah, dan Om semuanya.
13. Para teman-teman pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen periode 2018-2019.
14. Sahabat-sahabat saya, Jilan, Amalia, Haliza, Nilam, Amir, Adi, Defri, Dzaky, Tegar, dan Putera.
15. Teman-teman program studi Manajemen, Isrokhatun, Nada, Retno, Anbia, Hasna, Khansa, Monica, Unzilati, Nirmala, Fia, dan teman-teman Manajemen angkatan 2017.
16. Para pihak dari *Human Initiative* Mba Ade, Mba Indah, Ka Safina, dan Mba Lilis, serta para karyawan *Human Initiative* Pusat yang telah membantu penulis dalam memperoleh data sekunder dan primer.

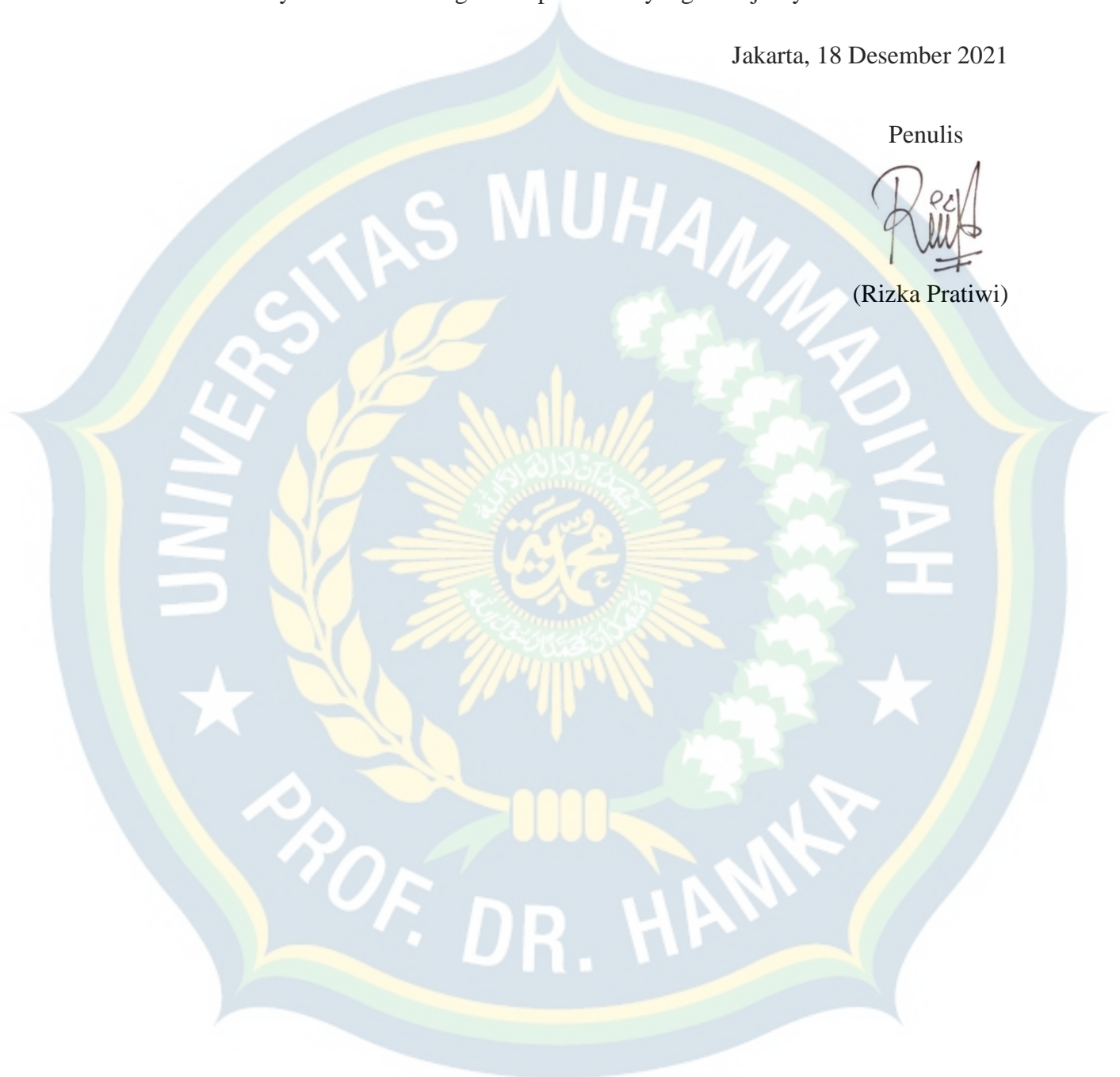
Mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Semoga hasil penelitian yang penulis susun dapat bermanfaat bagi yang membacanya dan mendorong untuk penelitian yang selanjutnya.

Jakarta, 18 Desember 2021

Penulis



(Rizka Pratiwi)





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>19</b>
1.1 Latar Belakang .....	19
1.2 Permasalahan .....	31
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	31
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	32
1.2.3 Perumusan Masalah.....	33
1.3 Tujuan Penelitian .....	33
1.4 Manfaat Penelitian .....	33
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>35</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	35

2.2	Telaah Pustaka .....	49
2.2.1	<i>Manajemen Transformasi</i> .....	49
2.2.2	<i>Faktor Penyebab Perubahan</i> .....	53
2.2.3	<i>Jenis Perubahan</i> .....	53
2.2.4	<i>Hambatan Perubahan</i> .....	54
2.2.5	<i>Solusi dalam Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan</i> .....	55
2.2.6	<i>Tahapan dalam Mengelola Perubahan</i> .....	57
2.2.7	<i>Hasil dari Transformasi</i> .....	59
2.2.8	<i>Dimensi dan Indikator Manajemen Transformasi</i> .....	59
2.2.10	<i>Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi</i> .....	64
2.2.11	<i>Fungsi Budaya Organisasi</i> .....	65
2.2.12	<i>Faktor Pembentuk Budaya Organisasi</i> .....	66
2.2.13	<i>Jenis Budaya Organisasi</i> .....	67
2.2.14	<i>Karakteristik Budaya Organisasi</i> .....	67
2.2.15	<i>Kinerja Karyawan</i> .....	68
2.2.16	<i>Faktor yang Memengaruhi Kinerja</i> .....	69
2.2.17	<i>Dimensi Kinerja Karyawan</i> .....	73
2.2.18	<i>Tujuan Penilaian Kinerja</i> .....	74
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	76
2.4	Rumusan Hipotesis .....	76
	<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>78</b>
3.1	Metode Penelitian .....	78
3.2	Operasional Variabel .....	78
3.3	Populasi dan Sampel .....	82
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	82
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	83
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	83
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	83
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	85
3.5.1	<i>Analisis Deskriptif</i> .....	85
3.5.2	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	87

3.5.3 Uji Instrumen.....	88
3.5.4 Uji Asumsi Klasik .....	90
3.5.5 Uji Hipotesis.....	94
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	95
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>95</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	95
4.1.1 Lokasi Penelitian .....	95
4.1.2 Sejarah Singkat Human Initiative Pusat .....	95
4.1.3 Profil Singkat Perusahaan .....	96
4.2 Data Pembahasan .....	98
4.2.1 Identitas Responden.....	98
4.2.2 Uji Instrumen.....	101
4.2.3 Analisis Deskriptif.....	107
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	114
4.2.5 Analisis Linier Berganda .....	117
4.2.6 Uji Hipotesis.....	119
4.2.7 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	124
4.3 Hasil dan Pembahasan .....	124
4.3.1 Pengaruh Manajemen Transformasi terhadap Kinerja Karyawan... 124	124
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	126
4.3.3 Pengaruh Manajemen Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	128
4.3.4 Keterbatasan.....	131
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>132</b>
5.1 Kesimpulan .....	132
5.2 Saran .....	134

## LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



## DAFTAR TABEL

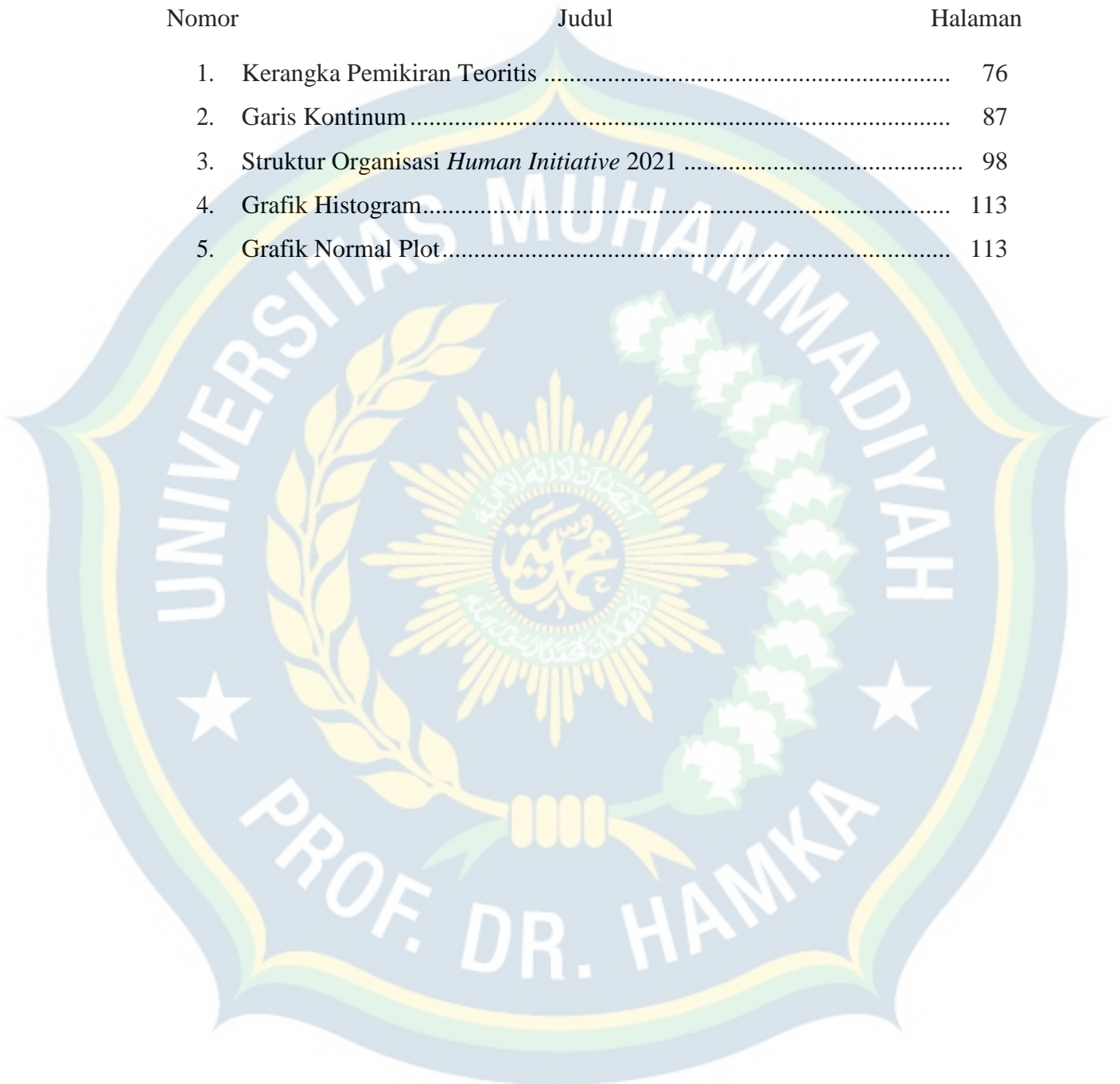
Nomor	Judul	Halaman
1.	Rank Pembobotan <i>Human Initiative</i> .....	24
2.	Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan .....	25
3.	Hasil Pra-Survei Penelitian Variabel Manajemen Transformasi .....	26
4.	Hasil Olah Data Pra-Survei Penelitian .....	28
5.	Penelitian Terdahulu .....	41
6.	Operasional Variabel.....	79
7.	Bobot Skala <i>Likert</i> .....	85
8.	Kategori Skala .....	86
9.	Kriteria Realibilitas Responden.....	89
10.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	99
11.	Pendidikan Akhir Karyawan <i>Human Initiative</i> Pusat .....	99
12.	<i>Departement di Human Initiative</i> Pusat.....	100
13.	Masa Kerja Karyawan di <i>Human Initiative</i> Pusat.....	100
14.	Hasil Uji Validitas Manajemen Transformasi (X1) .....	102
15.	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2) .....	103
16.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	104
17.	Hasil Uji Realibilitas .....	106
18.	Analisis Deskriptif.....	107
19.	Tanggapan responden terhadap variabel X <sub>1</sub> .....	108
20.	Tanggapan responden terhadap variabel X <sub>2</sub> .....	110
21.	Tanggapan Responden Variabel Y .....	111
22.	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	114
23.	Hasil Uji Multikolonieritas .....	115
24.	Uji Heterokedastisitas .....	116
25.	<i>Variables Entered/Removed</i> .....	117
26.	<i>Coefficients</i> .....	118
27.	<i>t Test</i> .....	120

28. <i>Coefficient Correlations</i> .....	120
29. ANOVA .....	122
30. Model Summary .....	123



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	76
2.	Garis Kontinum .....	87
3.	Struktur Organisasi <i>Human Initiative</i> 2021 .....	98
4.	Grafik Histogram.....	113
5.	Grafik Normal Plot.....	113





## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Lembar Pengajuan Judul.....	1/30
2.	Surat Permohonan Riset.....	2/30
3.	Surat Tugas .....	3/30
4.	Lembar Persetujuan Ujian Skripsi .....	4/30
5.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I.....	5/30
6.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II.....	6/30
7.	Kuesioner Pra-Survei Penelitian .....	7/30
8.	Kuesioner Survei Penelitian.....	10/30
9.	Tabulasi Data Pra-Survei Penelitian .....	18/30
10.	Tabulasi Data Survei Penelitian.....	19/30
11.	Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	22/30
12.	Hasil Uji Validitas.....	23/30
13.	Hasil Uji Realibilitas.....	26/30
14.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	27/30
15.	Hasil Uji Hipotesis .....	29/30
16.	Hasil Turnitin Skripsi.....	30/30

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Non-Governmental Organizations* atau dalam bahasa Indonesia biasa disebut Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) merupakan lembaga *independent* yang dibentuk oleh perorangan atau kelompok, tidak terikat dengan kepentingan pemerintah, dan sifatnya tidak mencari keuntungan. Di Indonesia sendiri terdapat 1.649 *NGO*, dari berbagai sektor (Sumber: Smeru.or.id). Mulai dari sektor lingkungan hidup, ketenagakerjaan, kemanusiaan, pendidikan, penanggulangan bencana, kesehatan, ekonomi, politik dan lain sebagainya.

Dalam mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan organisasi, dibutuhkan peningkatan kapabilitas melalui pengetahuan (*knowledge-based*), seperti pembelajaran organisasional (*organizational learning*), penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*), dan transformasi terhadap dinamika lingkungan (Poerwanto, 2018). Selain itu, organisasi juga harus bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat menjadi organisasi yang unggul. Upaya yang diperlukan agar dapat bersaing dengan kompetitor lain, diperlukannya etos kerja, kinerja, sistem dan proses yang sesuai dengan standar internasional (Ode et al., 2019). Untuk mengelola organisasi atau lembaga *non-profit*, dibutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi dari organisasi atau lembaga tersebut. Sama halnya dengan perusahaan, *Non-Governmental Organization (NGO)*

juga membutuhkan karyawan untuk mendukung aktivitas lembaganya, sebab karyawan merupakan aset penting yang memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan suatu organisasi (Sendow, 2018).

Upaya mewujudkan visi organisasi, dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik ialah karyawan yang dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu (Muis et al., 2018). Ketika karyawan sudah bekerja dengan optimal, maka dapat dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi. Sehingga, kinerja karyawan yang tinggi tersebut dapat mendukung produktivitas organisasi (Aritonang et al., 2020). Namun, dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal tidak mudah, sebab terdapat karyawan yang masih memiliki sikap malas, tidak dapat memenuhi target, tidak optimal dalam melayani, dan kurang rasa tanggung jawab (Welan et al., 2020). Oleh karena itu, diperlukan aturan dan ketentuan agar kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai (Amah, 2017). Pada umumnya, beberapa perusahaan melakukan penilaian kinerja baik secara formal maupun informal, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hasil kinerja setiap para karyawan, lalu apakah karyawan tersebut sudah mencapai target atau belum, tujuan dilakukannya penilaian adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Fikri, 2017).



Selanjutnya, transformasi merupakan respon terhadap perubahan lingkungan dan teknologi, guna dapat meningkatkan kinerja, sesuai dengan dinamika perkembangan lingkungan organisasi (Poerwanto, 2018). Adapun faktor internal dan eksternal, yang mengharuskan suatu organisasi melakukan transformasi. Faktor internalnya antara lain perubahan kebijakan, perubahan tujuan, pengembangan wilayah, intensitas kegiatan organisasi, sikap dan perilaku karyawan. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain teknologi, kondisi ekonomi, sosial, dan politik (Permanasari et al., 2017). Transformasi organisasi dilakukan agar perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang (Aan, 2015).

Transformasi atau perubahan adalah tantangan tersendiri bagi suatu organisasi, sebab transformasi akan memiliki dampak bagi budaya organisasi, yang mana para karyawan harus segera beradaptasi dengan sistem-sistem yang baru, sehingga akan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya (Yusril & Huda, 2016). Transformasi ialah proses untuk memperbaharui organisasinya yang berkaitan dengan arah, struktur, serta kemampuan dalam menghadapi perubahan, kebutuhan akan inovasi diperlukan guna menjadikan organisasi tidak statis dalam menghadapi perkembangan zaman (Dede Paryadi, 2016). Transformasi tidak akan tercapai, tanpa adanya implementasi pembelajaran agar organisasi tersebut dapat bergerak ke arah perubahan, organisasi yang berhasil ialah mencapai tujuannya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya (Sasono, 2020). Mengidentifikasi perubahan merupakan suatu bentuk upaya dalam

mengetahui urgensi perubahan tersebut harus segera diimplementasikan. Sementara itu, seseorang pemimpin harus merumuskan strategi dan membangun visi, agar tujuan perubahan organisasi menjadi terarah (Sandra Megawe et al., 2020). Tujuan dari transformasi organisasi adalah meningkatkan kapabilitas organisasi agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis yang saling memengaruhi dan dipengaruhi (Abbas, 2018). Diperlukan perubahan peran dari fungsi sumber daya manusia selaku *agent of change* (Irwan, 2018). Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen transformasi dalam merencanakan perubahan, agar lebih terarah, serta dapat mengelola dampak yang terjadi (Permanasari et al., 2017).

Kemudian, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja karyawan, sebab penerapan budaya di suatu organisasi akan membentuk karakter bagi setiap karyawannya dalam melaksanakan tugasnya untuk meraih tujuan dari perusahaan (Wardani et al., 2016). Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma, sehingga dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja sama mencapai tujuan (Putra, 2015). Berdasarkan fakta, bahwa perusahaan dan organisasi yang unggul menempatkan budaya organisasi sebagai aspek yang penting dalam mendukung strategi perusahaan (Pratama, 2015). Sistem sebagai pedoman dalam menjalankan budaya organisasi, yang kemudian dianut bersama oleh para anggotanya, semakin banyak anggota di dalam

organisasi yang menganut nilai-nilai budaya organisasi, maka hal tersebut akan berpengaruh besar pada perilaku anggota-anggotanya (Jannah, 2016). Budaya organisasi yang dijadikan pedoman oleh setiap perusahaan berbeda-beda, seperti perbedaan di filosofinya, dalam pemecahan masalahnya, perilaku dan pola pikirnya, serta karakter tersendiri yang menjadi ciri khas organisasi tersebut (Wahyudi, Wan Dedi Tupti, 2019). Citra organisasi yang baik dapat dilihat dari budaya organisasinya, apabila organisasi dapat dikembangkan dengan baik, maka hal tersebut dapat mendorong kinerja karyawan (Rosvita et al., 2017). Tingkat keberhasilan organisasi dalam melaksanakan budaya organisasinya antara lain meningkatnya rasa bertanggung jawab terhadap *jobdesc* yang telah diberikan, disiplin, taat terhadap norma dan aturan, komunikasi serta hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan manajerial, aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, munculnya rasa kepedulian, dan berkurangnya tingkat ketidakhadiran serta keluhan, apabila keseluruhan unsur tersebut dapat diwujudkan, maka kinerja karyawan akan meningkat (Hormati, 2016).

Pernyataan yang dikemukakan oleh Welan et al. (2020) bahwa tidak mudah dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal, benar adanya. Sebab, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kurangnya disiplin dalam bekerja, tidak dapat mencapai target unit kerja, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hierarki organisasi yang rumit, teknologi yang tidak mendukung



kelancaran kerja, dan lain sebagainya. Fenomena tidak optimalnya kinerja karyawan, terjadi juga di *Human Initiative* Pusat. Di mana terdapat beberapa unit kerja, belum mencapai bobot maksimal. Berikut di bawah ini pengkategorian berdasarkan skala penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan oleh *Human Initiative* Pusat.

**Tabel 1.**  
**Rank Pembobotan *Human Initiative***

<b>Rank Pembobotan</b>	<b>Keterangan</b>
90 – 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
60 – 79	Cukup
30 – 59	Kurang
0 – 29	Buruk

Sumber : Data Sekunder *Human Initiative* Pusat

Permasalahan yang dialami oleh *Human Initiative* Pusat dapat dilihat melalui tabel rekapitulasi kinerja karyawan, yang dilaporkan berdasarkan unit kerja. Pada tabel tersebut dapat diketahui, unit-unit kerja mana saja yang mengalami penurunan maupun kenaikan. Berikut pada tabel 2 terdapat daftar rekapitulasi data kinerja karyawan *Human Initiative* Pusat tahun 2019-2020.

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan**

Unit Kerja	Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan			
	2019	Keterangan	2020	Keterangan
<i>Secretary</i>	72	Cukup	80	Baik
<i>Legal &amp; Compliance</i>	73	Cukup	80	Baik
<i>HRM</i>	80	Baik	79	Cukup
<i>HI Institute</i>	83	Baik	90	Sangat baik
<i>Volunteer Management</i>	84	Baik	92	Sangat baik
<i>General Affairs</i>	85	Baik	79	Cukup
<i>Information Technology</i>	82	Baik	80	Baik
<i>Customer Relationship Management</i>	73	Cukup	80	Baik
<i>Project Management</i>	81	Baik	80	Baik
<i>MEAL</i>	70	Cukup	40	Kurang
<i>Disaster Management</i>	78	Cukup	60	Cukup
<i>CSR</i>	88	Baik	55	Kurang
<i>Empowerment</i>	77	Cukup	29	Buruk
<i>Overseas</i>	87	Baik	60	Cukup
<i>Organizational Development</i>	87	Baik	90	Sangat baik
<i>Public Relation</i>	77	Cukup	80	Baik
<i>Marketing Communication</i>	95	Baik	89	Baik
<b>Total</b>	<b>1439</b>		<b>1326</b>	
<b>Rata-rata</b>	85	Baik	78	Cukup

Sumber : Data Sekunder *Human Initiative* Pusat

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan di unit kerja *HRM* sebesar 1%, *General Affairs* 6%, *Information Technology* sebesar 2%, *Project Management* 1%, *MEAL* 30%, *Disaster Management* 18%, *CSR* 33%, *Empowerment* 48%, *Overseas* 27%, dan

*Marketing Communication* 10%. Penurunan kinerja tersebut dikarenakan adanya dampak dari manajemen transformasi, yang mana transformasi tidak hanya menimbulkan dampak positif saja, namun memiliki potensi untuk menimbulkan dampak negatif (Hasanah & Aima, 2018), serta adanya indikasi budaya organisasi yang kurang baik di *Human Initiative* Pusat. Rosvita et al. (2017) mengatakan bahwa citra organisasi yang baik dapat dilihat dari budaya organisasinya, apabila organisasi dapat dikembangkan dengan baik, maka hal tersebut dapat mendorong kinerja karyawan.

. Berikut di bawah ini hasil pra-survei penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, dengan jumlah responden sebanyak 25 karyawan *Human Initiative* Pusat, hal tersebut dilakukan guna untuk mengetahui indikasi permasalahan terkait fenomena manajemen transformasi di *Human Initiative* Pusat.

**Tabel 3.**

**Hasil Pra-Survei Penelitian Variabel Manajemen Transformasi**

Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Hubungan wewenang	4	4	2	4	5	15	11	44	3	15	82	125	66
Modifikasi cara kerja	1	1	1	2	13	39	5	20	5	25	86	125	69
Inovasi	1	1	3	6	4	12	5	20	12	60	99	125	79
<b>Jumlah</b>											<b>267</b>	<b>375</b>	<b>71</b>
<b>SS: Sangat Setuju   S: Setuju   KS: Kurang Setuju   TS: Tidak Setuju   STS: Sangat Tidak Setuju</b> <b>F: Frekuensi   N: Frekuensi x Skor   Jumlah Responden: 25 Orang   Jumlah Pernyataan: 3</b>													
<b>Skor Ideal: Nilai Skala x Responden</b> <b>Persentase (%): (Total Skor/ Skor Ideal) 100</b>													

Sumber : Hasil Olah Data *Microsoft Excel* 2010



Berdasarkan hasil pra-survei penelitian, dapat diketahui bahwa manajemen transformasi di *Human Initiative* Pusat belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari total skor yang didapat sebesar 267 dari skor ideal 375 atau dengan persentase 71%. Indikator hubungan wewenang mendapatkan persentase terendah, yaitu sebesar 66%, yang berarti adanya indikasi bahwa perubahan struktur organisasi di *Human Initiative* Pusat masih kurang fleksibel, di mana masih terdapat hierarki antara karyawan dengan atasan. Sehingga, terjadi hambatan dalam menyampaikan suatu informasi. Hal tersebut dikarenakan banyaknya saluran yang harus dilewati, mulai dari *president* kepada direktur departemen, kemudian kepada *manager*, lalu kepada kepala divisi, baru sampai ke karyawan. Banyaknya saluran informasi tersebut, memiliki pengaruh terhadap efektifitas unit kerja, sebab pentingnya komunikasi untuk mengetahui, apakah manajemen telah bertindak secara efektif atau tidak (Ardiansyah, 2016).

Kemudian, teknologi yang ada di *Human Initiative* Pusat belum optimal mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut ditunjukkan oleh indikator modifikasi cara kerja yang menunjukkan nilai persentase sebesar 69%. Menurut Yuliantari & Prasasti (2020) bahwa organisasi dapat mendukung para pekerjanya melalui peralatan teknologi, pelatihan, pengembangan, dan manajemen. Lalu, indikasi permasalahan selanjutnya ialah sumber daya manusia tepatnya pada indikator inovasi, yang menunjukkan persentase sebesar 79%. Hal

tersebut dapat diartikan bahwa kurangnya dorongan dari pemimpin di *Human Initiative* Pusat kepada para karyawannya untuk melakukan inovasi atau gagasan dalam melakukan pekerjaan. Sebab, menurut Dede Paryadi (2016) inovasi dibutuhkan dalam proses transformasi, agar organisasi tidak statis melainkan menjadi dinamis. Dari data pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa manajemen transformasi di *Human Initiative* Pusat belum diterapkan secara maksimal.

Transformasi tidak akan sukses, apabila organisasi tersebut tidak mengimplementasikan pembelajaran agar organisasi tersebut bergerak ke arah perubahan, organisasi yang berhasil ialah mencapai tujuannya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya (Sasono, 2020). Transformasi organisasi merupakan upaya agar organisasi dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan perilaku karyawan (Robbins dalam R. Hasanah, 2018).

Data hasil pra-survei penelitian selanjutnya yaitu budaya organisasi, yang mana peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian terhadap 25 karyawan *Human Initiative* Pusat. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar indikasi permasalahan budaya organisasi di *Human Initiative* Pusat. Berikut di bawah ini tabel hasil pra-survei penelitian budaya organisasi di *Human Initiative* Pusat.

**Tabel 4.**

**Hasil Olah Data Pra-Survei Penelitian**

Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor	Skor Ideal	%
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Inisiatif	1	1	2	4	10	30	5	20	7	35	90	125	72
Kerja sama	0	0	0	0	4	12	13	52	8	40	104	125	83

Tanggung jawab	0	0	1	2	1	3	8	32	15	75	75	125	60
<b>Jumlah</b>											<b>269</b>	<b>375</b>	<b>72</b>
<b>SS:</b> Sangat Setuju <b>S:</b> Setuju <b>KS:</b> Kurang Setuju <b>TS:</b> Tidak Setuju <b>STS:</b> Sangat Tidak Setuju <b>F:</b> Frekuensi <b>N:</b> Frekuensi x Skor <b>Jumlah Responden:</b> 25 Orang <b>Jumlah Pernyataan:</b> 3 <b>Skor Ideal:</b> Nilai Skala x Responden <b>Persentase (%):</b> (Total Skor/ Skor Ideal) 100													

Sumber : Hasil Olah Data *Microsoft Excel* 2010

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa budaya organisasi di *Human Initiative* Pusat, belum optimal. Hal tersebut dapat ditunjukkan berdasarkan total skor sebesar 269 dari skor ideal 375 atau jika dalam presentase sebesar 72%. Persentase terendah pada indikator budaya organisasi ialah tanggung jawab sebesar 60%, yang berarti bahwa para karyawan di *Human Initiative* Pusat, belum giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Sementara, tingkat keberhasilan organisasi dalam melaksanakan budaya organisasinya antara lain meningkatnya rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Hormati, 2016).

Kemudian, indikator terendah selanjutnya ialah inisiatif sebesar 72%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya selalu bergantung dengan petunjuk atasan, hal tersebut yang membuat tingkat inisiatif karyawan di *Human Initiative* Pusat rendah. Sedangkan, menurut Nisakurohma & Suharyono (2018) inisiatif perlu diperhatikan dan diperlukan dorongan dari atasan kepada karyawannya, sebab hal tersebut dapat memengaruhi kinerja pada karyawan. Indikasi masalah selanjutnya ialah kerja sama dengan persentase sebesar 83%, yang mana para karyawan kurang maksimal



dalam menjalin kerja sama dengan anggota satuan kerja lainnya. Sementara, kerja sama sangat diperlukan organisasi untuk mendapatkan ide-ide yang mengantarkan pada kesuksesan organisasi (Hatta et al., 2017)

Untuk menguatkan penelitian ini, peneliti menunjuk beberapa penelitian terdahulu. Hal ini dijelaskan dari hasil studi analisis yang telah ditemukan oleh (Pt et al 2016 ; Aan 2015 ; Sendow 2018 ; Welan et al. 2020 ; Dumanauw et al. 2018 ; Sandra Megawe et al. 2020 ; Yusril & Huda 2016 ; Bayu Kurniawan 2016 ; Poerwanto 2018 ; Sunaryo 2017 ; Rifani 2019 ; Fuadri 2016) dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang menunjukkan bahwa Manajemen Transformasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudeng et al. (2017) menunjukkan bahwa Perubahan Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KPNKL Manado.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Sagita et al. 2018 ; Muis et al. 2018 ; Aldea Amanda et al. 2017 ; Rosvita et al. 2017 ; Wardani et al. 2016 ; Ainanur & Tirtayasa 2018 ; Jufrizen 2020 ; Ismail, 2018 ; Muhammad Fauzi & Moh Mukeri Warso 2016 ; Wahyuni 2015 ; Usmany et al. 2016 ; Noor 2018 ; Adinata 2015) dengan metode pengumpulan menggunakan kuesioner menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Aulia 2016 ; Wahyudi, Wan Dedi Tupti 2019) menunjukan bahwa

terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Masambe et al. 2015) menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Shabrina (2020) dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel Manajemen Transformasi terhadap Budaya Organisasi.

Proses manajemen transformasi pada *Human Initiative* Pusat membuat struktur, teknologi, dan sumber daya manusia berubah, sedangkan budaya organisasi yang baik, belum diimplementasikan sepenuhnya oleh para karyawan, sehingga kinerja yang maksimal belum dapat tercapai. Berdasarkan pengamatan dan latar belakang masalah, peneliti memutuskan untuk menguji dengan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Manajemen Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Kemanusiaan *Human Initiative* Pusat”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang rendah.
2. Adanya hambatan dalam berkoordinasi, dikarenakan struktur

organisasi yang kurang fleksibel.

3. Teknologi di *Human Initiative* Pusat belum optimal dalam mendukung kelancaran karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
4. Kurangnya dorongan dari pimpinan kepada karyawan *Human Initiative* Pusat untuk melakukan inovasi atau gagasan dalam melakukan pekerjaannya.
5. Para karyawan *Human Initiative* Pusat kurang giat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
6. Inisiatif karyawan rendah dan selalu bergantung dengan petunjuk atasan.
7. Kurangnya dalam menjalin hubungan kerja sama antar anggota satuan unit kerja.

#### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini, penulis membatasi penelitian yaitu :

1. Pembatasan masalah hanya berkaitan dengan variabel Manajemen Transformasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan, di samping keterbatasan waktu maupun sumber daya yang dimiliki peneliti.
2. Penelitian hanya dilakukan di kantor pusat *Human Initiative*, yang beralamat di Jl. Anggrek, Curug, Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16453.
3. Objek penelitian adalah karyawan di kantor *Human Initiative*



Pusat.

### 1.2.3 Perumusan Masalah

1. Apakah Manajemen Transformasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di *Human Initiative* Pusat ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di *Human Initiative* Pusat ?
3. Apakah secara simultan Manajemen Transformasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di *Human Initiative* Pusat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Manajemen Transformasi terhadap Kinerja Karyawan di *Human Initiative* Pusat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan *Human Initiative* Pusat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Manajemen Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di *Human Initiative* Pusat.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi dunia akademik

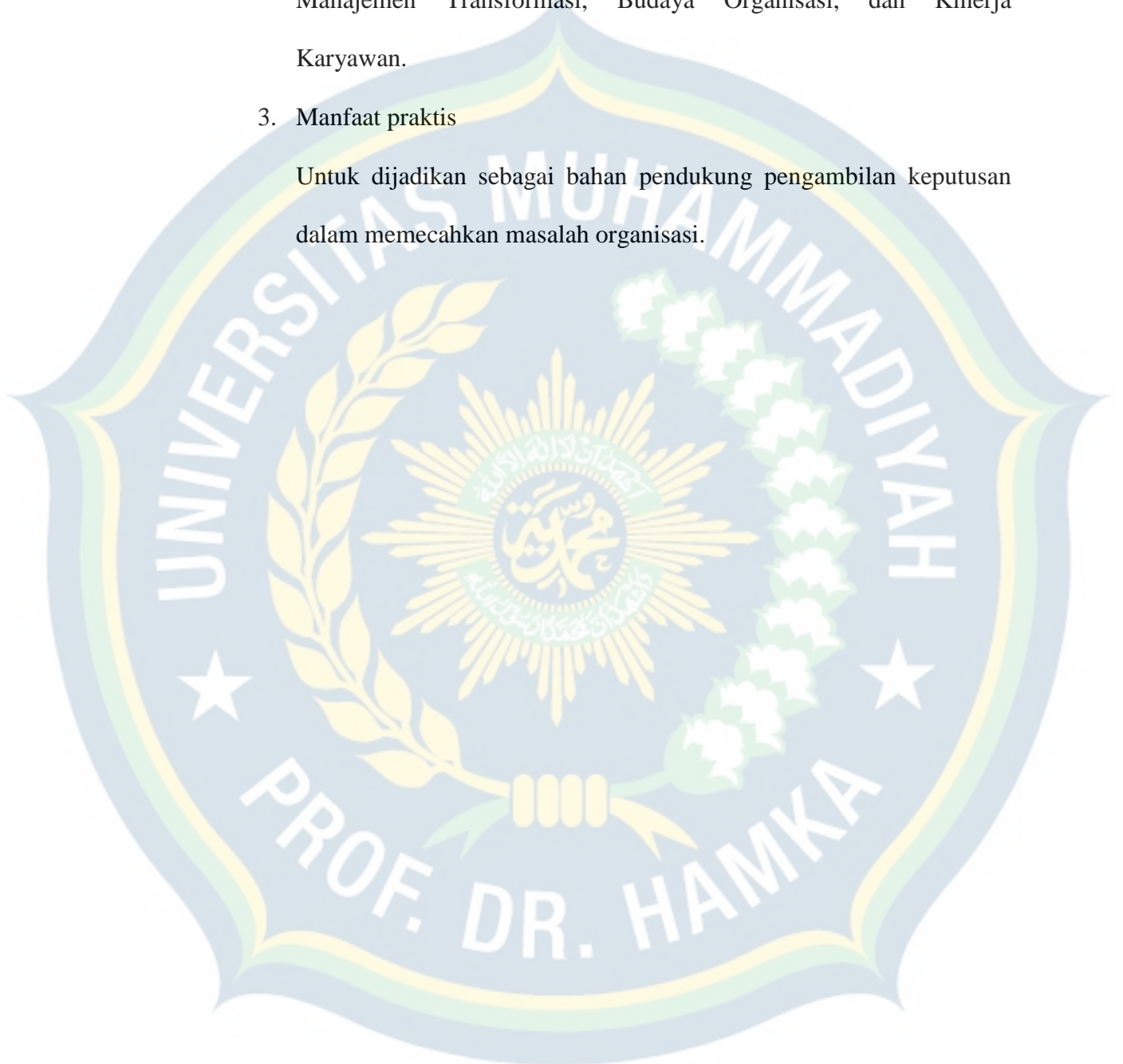
Untuk referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki konsep pembahasan yang sama, yaitu mengenai pengaruh manajemen transformasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi mahasiswa

Untuk menambah dan mengembangkan wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya berkaitan dengan Manajemen Transformasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

3. Manfaat praktis

Untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Y. (2015). Analisis Pengaruh Transformasi Organisasi dan Komittmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengaruh Tranformasi Organisasi Dan Komitmen*, 2(2), 1059–1064.  
file:///C:/Users/WIN10/Downloads/15.05.007\_jurnal\_eproc (1).pdf
- Abbas. (2018). *Economics bosowa journal edisi xxiv januari s/d maret 2018*. 4(001), 67–79.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Al-Ali, A. A., Singh, S. K., Al-Nahyan, M., & Sohal, A. S. (2017). Change management through leadership: the mediating role of organizational culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 723–739.  
<https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2017-1117>
- Aldea Amanda, E., Akuntansi, P., & Budiwibowo, S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN. In *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* (Vol. 6, Issue 1). <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289>
- Amah, N. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di*



*pdam tirta taman sari kota madiun. April.*

Ardiansyah, D. O. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>

Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>

Aritonang, Herminingsih, A., & Maylinhart. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA NON GOVERNMENT ORGANIZATION YAPARI). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 335231. <https://doi.org/10.22441/JIMB.V6I2.8890>

AULIA, A., & AULIA, A. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16991>

BAYU KURNIAWAN, 1216041025. (2016). *TRANSFORMASI ORGANISASI PENYELENGGARA LAYANAN JAMINAN KESEHATAN(Studi Tentang Transformasi PT. ASKES (Persero) Menjadi BPJS Kesehatan).*

Cahyaningsih, N., Said, S., & Chalid, L. (2020). Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kedepujian Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara dan Maluku (SULSELBARTRAMAL). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/607/448>

Cahyati, C. (2019). *Perubahan Organisasi, Perkembangan Organisasi Dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kpp Pratama Bandung Bojonagara).* <http://elibrary.unikom.ac.id>

Celynency, 16522064 Vitria. (2020). *Pengukuran Kinerja Dan Perancangan Key Perfomance Indicator Menggunakan Perfomance Prism Dan Green Human Resource Management (G-HRM) (Studi Kasus: PT. Innagroup Textile Manufacture).* <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/28696>

Cholid, A., & Harwanto, H. (2020). PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN KERJASAMA TIM DALAM EFEKTIVITAS PENGUASAAN GERAKAN SENAM DASAR PRESTASI. *STAND : Journal Sports Teaching and Development*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.36456/J-STAND.V1I1.2327>

Dede Paryadi, (NIM. 3021211018). (2016). *Pengaruh implementasi manajemen*

*perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit bakti timah Pangkalpinang.*

Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018a). PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MINAHASA UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2398–2407. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21008>

Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018b). PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MINAHASA UTARA THE INFLUENCE OF CHANGE MANAGEMENT, WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES . In *Pengaruh Manajemen... 2398 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21008>

Edison, Emron., Yohny, Anwar., dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung

Fadhilillah, F. (2019). *BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS PARIWISATAKEBUDAYAAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGAKABUPATEN SUMEDANG.*



- Fadnavis, S., Najarzadeh, A., & Badurdeen, F. (2020). An assessment of organizational culture traits impacting problem solving for lean transformation. *Procedia Manufacturing*, 48, 31–42. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.05.017>
- Fikri, Y. T. A. (2017). *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerjakaryawan di lembaga Rumah Zakat pusat Bandung.*
- Firmanda, C. V., Irawan, A., & Prambudhi, W. K. (2019). SISTEM INFORMASI SDM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE BALANCED SCORECARD. *Hubungan Minat Belajar Dan Cara Belajar Terhadap Hasil Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas VIII A SMP Negeri 2 Kecamatan Payakumbuh, 1(2)*, 117–125.
- Fuadri, F. (2016). PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KERJA UNIVERSITAS TEUKU UMAR. *Jurnal Optimalisasi*, 2(2). <https://doi.org/10.35308/jopt.v2i2.176>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25
- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 71–89.
- Hatta, M., Musnadi, S., & -, M. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,

KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT.PLN (Persero) WILAYAH ACEH. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80.  
<http://202.4.186.66/JMM/article/view/9268>

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>

Herdiana, Y., Kosim, A., Erihadiana, M., Syah, M., Sunan, U., & Djati, G. (2021). TRANSFORMASI MANAJEMEN MASYARAKAT DI LINGKUNGAN PESANTREN. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 4(2), 110–118.  
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/JPPGuseda/article/view/3611>

Hermansyah, M., & Bashori, H. (2017). RANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS NEURO LINGUISTIC PROGRAMMING (NLP). *JKIE (Journal Knowledge Industrial Engineering)*, 4(3).  
<https://www.jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/jkie/article/view/856>

Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.

Ikhsan, A. (2016). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON DOSEN

PADA UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA. In *Anwar Ikhsan Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 1).

Imania, K. A., & Bariah, S. K. (2019). Rancangan Pengembangan Instrumen Penilaian Pembelajaran Berbasis Daring. *Jurnal Petik*, 5(1), 31–47.  
<https://doi.org/10.31980/jpetik.v5i1.445>

Irawati, R., Arimbi, D., Prodi, C., Bisnis, A., Politeknik, T., Batam, N., Yani, J. A., & Tering, T. (2017). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.  
<http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/171>

Irwan, M. R. (2018). *PROSES TRANSFORMASI ORGANISASI DAN PERUBAHAN PERAN, FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA OTONOMI*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/zgxyv>

Ismail, I. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PEMERINTAH KABUPATEN-KABUPATEN DI MADURA. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 18–36.  
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.221>

JANNAH, M., & JANNAH, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1).



<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17494>

Jaya, S. (2021). *Manajemen Perubahan di Sekolah*. <https://pusdikrapublishing.com/index.php/jrсс/article/view/152/127>

Jufrizen, K. N. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. In *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)* (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.26533/JMD.V3I1.561>

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kojo, C., Mercy, S. I., & Trang, I. (2019). Analisis Implementasi Kebijakan Dan Perubahan Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Instansi Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3349–3358. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24245>

Lazuardi, M. L., Raharja, S. J., & Muhyi, H. A. (2020). STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM Mendukung Implementasi Budaya Organisasi : STUDI KASUS PT. BERSAMA ZATTA JAYA (ELCORPS). *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 73–87. <https://doi.org/10.24198/ADBISPRENEUR.V5I1.27504>

Marbun, I., Ma'arif, S., & Atika, D. B. (2020). *TRANSFORMASI MANAJEMEN BADAN USAHA MILIK NEGARA DI ERA PERSAINGAN GLOBAL (STUDI*

PADA PT. POS INDONESIA, KOTA METRO TAHUN 2019).  
[http://repository.lppm.unila.ac.id/27698/1/Transformasi PT Pos Indonesia Kota Metro.pdf](http://repository.lppm.unila.ac.id/27698/1/Transformasi%20PT%20Pos%20Indonesia%20Kota%20Metro.pdf)

Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN INOVASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAIHATSU KHARISMA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.35794/EMBA.V3I3.9717>

Maya, E. P. W. L. (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pemasar PT. BANK BRI SYARIAH Tbk Kantor Cabang Surabaya Diponegoro. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 356–362.  
<http://prosidingfrima.stembi.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/54>

Mochtar, A. (2019). Pola dan Model Perubahan Pesantren. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 1(1), 121–132.  
<https://doi.org/10.47453/EDUPROF.V1I1.13>

Mudeng, D. S., Tumbel, A., & Taroreh, R. (2017a). PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPKNL MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2859–2867.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17178>

Mudeng, D. S., Tumbel, A., & Taroreh, R. (2017b). THE EFFECT OF

ORGANIZATION CHANGE AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN KPKNL MANADO. *Pengaruh Perubahan .... 2859 Jurnal EMBA*, 5(2), 2859–2867.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17178>

Muhammad Fauzi, Moh Mukeri Warso, A. T. H. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang) | Fauzi | Journal of Management*. 2016.  
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/426>

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Murtyaningsih, R., & Pd, M. (2019). Transformasi dan Inovasi Manajemen Pendidikan Islam. *JURNAL PEDAGOGY*, 12(2), 61–77.  
<http://jurnal.staimuhblora.ac.id/index.php/pedagogy/article/view/6>

Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30–41.



<https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009>

Nasution, M. L. (2017). *View of Statistik Deskriptif*.

<http://jurnalhikmah.staisumatera->

[medan.ac.id/index.php/hikmah/article/view/16/13](http://medan.ac.id/index.php/hikmah/article/view/16/13)

Nisakurohma, A. H., & Suharyono, B. S. (2018). PENGARUH

KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa

Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 109–115.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/26>

04

Noor, Z. A. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN

ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN

KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan*

*Keuangan)*, 16(4), 473–486.

<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.123>

Norman, & Sasono. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan Pada Kinerja

Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat. *Equator*

*Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1).

<https://doi.org/10.26418/EJME.V8I1.38546>

NUGRAHA, Y. K. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES*

*KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KOPERASI DAN*

*USAHA KECIL PROVINSI JAWA BARAT*.

- Nurhadi, A. (2018). *Perubahan Organisasi Bagi Pengelola Madrasah Dalam Menghadapi Persaingan Global*.  
<https://jurnal.alhamidiyah.ac.id/index.php/al-fikrah/article/view/21/22>
- Nursiani, N. P. (2020). TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN BISNIS. *GLORY: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1(1-Sept), 53–64.  
<http://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/3045>
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.  
<https://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13>
- Pantjaningsih, P. (2020). Analisis Perspektif Keuangan, Pelanggan, Proses Bisnis Dan Pertumbuhan Dapat Menilai Kinerja Organisasi Pada Yayasan ACT Jakarta. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(8), 642–662.  
<https://doi.org/10.36418/SYNTAX-LITERATE.V5I8.1536>
- Permana, R. S. M., & Abdullah, A. (2018). Kajian Struktur dan Komunikasi Organisasi Universitas Padjadjaran (Unpad). *Jurnal Komunikasi Global*, 7(2), 120–135. <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JKG/article/view/10905>
- Permanasari, Y. W., Surya Perdhana, M., & Manajemen, J. (2017). PROSES TRANSFORMASI PT. POS INDONESIA (Studi Kasus Pada Kantor Processing Centre Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–13.

- Poerwanto. (2018). Transformasi dan Performa Organisasi dalam Membangun Daya Saing Industri Pariwisata. *Journal of Tourism and Creativity*, 2(2), 120. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/tourismjournal/article/view/13845>
- Priyono, B. S., Sutomo, Y., Rijanti, T., Farokhi, A. H., & Kuncoro, A. (2018). The Influence of Psychological Capital and Organizational Change to Employee Performance with Organizational Commitment as Moderating Variable. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 8494–8494. <https://ideas.repec.org/a/mth/ijhr88/v8y2018i4p84-94.html>
- Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan - Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. - Google Buku*. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RnA-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=definisi+metode+penelitian+dari+para+ahli&ots=Jx7vEmYz9j&sig=jd7j5LAWVxngKlq7KnZIEZ3395E&redir\\_esc=y#v=onepage&q=definisi metode penelitian dari para ahli&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RnA-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=definisi+metode+penelitian+dari+para+ahli&ots=Jx7vEmYz9j&sig=jd7j5LAWVxngKlq7KnZIEZ3395E&redir_esc=y#v=onepage&q=definisi+metode+penelitian+dari+para+ahli&f=false)
- Pt, P., Galesong, S., & Manado, P. (2016). Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4), 1057–1067.
- Putra, S. W. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>



- Raharja, D. (2017). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KHARISMA MUZDALIFAH*. <http://fe.unpas.ac.id/>
- Rahayu, M., & Sari, B. (2018). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan*. <https://journals.upi-ai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/73>
- Ratnasari, S. L., & , Dian Fitri, Zulkifl, H. W. N. dan S. (2020). *ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRUKTUR ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN | Ratnasari | Jurnal Benefita*. <http://ejournal.lldikti10.id/index.php/benefita/article/view/5303/1820>
- Rifani. (2019). *PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA | Rifani | Jurnal Kesejahteraan Sosial*. 2019. <http://www.universitas-trilogi.ac.id/journal/ks/index.php/jks/article/view/331>
- Rochmah Ika, S., Prisasanti, A., & Rahayu, K. D. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 6 YOGYAKARTA PADA SAAT TRANSFORMASI ORGANISASI ERA IGNASIUS JONAN*. In *ISEI Business & Management Review: Vol. III (Issue 2)*.

<https://doi.org/10.36217/IBMR.V3I2.119>

Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). PENGARUH SOFT SKILL DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KUALITAS PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL MODERTOR (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).  
<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/3147>

Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 131–143.  
<https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.43>

Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Zaenal Fanani / Indonesia Jurnal Farmasi* (Vol. 2, Issue 1).  
<https://ejr.stikesmuhkudus.ac.id/index.php/IJF/article/view/418>

Rouf, A. (2016). Transformasi dan Inovasi Manajemen Pendidikan Islam. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 333–354.  
<https://doi.org/10.14421/MANAGERIA.2016.12-09>

Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo W.S, M. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang. *Jurnal*

*Administrasi Bisnis*, 57(1), 73–82.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/23>

54

Sandra Megawe, D., Mandey, S., Trang, I., Kandou Manado Kata Kunci Remunerasi, R. D., Perubahan, M., Organisasi, B., & D Kandou Manado, R. R. (2020). DAMPAK PENERAPAN REMUNERASI, MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI RSUP PROF DR. R.D. KANDOU MANADO). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30251>

Saragih, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln Pusat Pemeliharaan Listrik UWP IV Bandung. *EProceedings of Management*, 6(1), 1126–1132. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/9036>

Sendow, G. M. (2018). *PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PADA RSUD BITUNG ) THE INFLUENCE OF CHANGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS ( STUDIES IN THE PROVINCIAL HOSPITA*. 6(4), 2578–2587.



Setiawan, I., & Purba, H. H. (2020). A Systematic Literature Review of Key Performance Indicators (KPIs) Implementation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 200–208. <https://doi.org/10.7777/JIEMAR.V1I3.79>

Shabrina, S., & Shabrina, S. (2020). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/9823>

Shiddieqi, M. H., Mahriani, R., & Malinda, M. (2019). *KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTARA PIMPINAN DAN BAWAHAN DALAM MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. CNG HILIR RAYA PALEMBANG*.

Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/ALIGNMENT.V3I1.1275>

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono., 2017. *Metodologi Peneitian Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung

Suhendra, A., & Prasetyanto, D. (2016). Kajian Tingkat Kepuasan Pengguna Trans Metro Bandung Koridor 2 Menggunakan Pendekatan Importance-Performance Analysis. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*, 2(2), 59–70. <https://ejournal.itenas.ac.id/index.php/rekaracana/issue/view/164>

Sunaryo, S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 101–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1101>

Susanti, N. I. (2017). PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL, ETOS KERJA ISLAM, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi). In *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 9, Issue 1). <https://doi.org/10.35891/ML.V9I1.903>

Tambuwan, E. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018a). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KJKS BMT TAMZIS BANDUNG*.

Tambuwan, E. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018b). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal*

*Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1938–1947.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20915>

Usman, J. (2017). URGENSI MANAJEMEN PEMBIAYAAN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 219. <https://doi.org/10.19105/tjpi.v11i2.1170>

Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 38–44.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1453>

Voehl, F., Harrington, H. James, & Harrington, H. J. (2016). *Change Management Change Management Change Management: Manage the Change or It Will Manage You.*

Wahidmurni. (2017). *PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF.*

Wahyudi, Wan Dedi Tupti, Z. (2019). ? *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

Wahyuni, E. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN



KEUANGAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 96–112.  
<https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6890>

Wardani, R., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 31(1), 58–65.

Welan, C. E., Taroreh, R. N., Uhing, Y., Perubahan, P., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2020). *ISSN 2303-1174 C.E .Welan., R.N. Taroreh., Y. Uhing....* 8(1), 21–30.

Widanarto, A. (2018). *Transformasi manajemen pemerintahan di kota bogor dari aspek lingkungan.* 3(1), 120–138.

Widodo, H. (2017). Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 287–306.  
<https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-05>

Wirnantika, I., Pratama, B. A., & Hanief, Y. N. (2017). Survey Tingkat Kebugaran Jasmani Siswa Kelas IV SDN Puhrubuh I dan MI Mambaul Hikam di Kabupaten Kediri Tahun Ajaran 2016/2017. *Jurnal SPORTIF : Jurnal Penelitian Pembelajaran*, 3(2), 240–250.  
[https://doi.org/10.29407/JS\\_UNPGRI.V3I2.11898](https://doi.org/10.29407/JS_UNPGRI.V3I2.11898)

Yasmeardi, F., Rizke, D., & Fernando, N. (2019). *Pengaruh Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang. 1.*

<http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/journal/article/view/47/20>

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>

Yusril, A., & Huda, N. (2016). Pengaruh Transformasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan. *Journal Of Economic and Business Aseanomics (JEBA)*, 1(1), 1–19.