

Analisis *Self Efficacy* Pegawai berdasarkan Iklim Psikologis, Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan (Studi Kasus Pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen)

Efi Rosdiana^{1*}, M. F. Chadafi², Sri Yanna²

¹ Bekerja Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

*email: efi.rosdiana@gmail.com

email: ferdianandach@gmail.com, sriyanna01@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.71>

Article history

Received:

July 25, 2025

Accepted:

August 2, 2025

Published:

August 5, 2025

Page:

22 – 28

Keywords:

self efficacy, psychological climate, work engagement, leadership



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: This study, conducted on employees of the Bireuen Regency DPRK Secretariat, aimed to empirically determine the direct and indirect impacts of psychological climate, work engagement, and leadership on self efficacy. The associative approach was applied with a quantitative approach. The data analysis used path analysis to answer the hypotheses. The sample size was 43 employees. The results showed: (1) self efficacy, based on the direct and indirect impacts of psychological climate factors, was 37.93%, work engagement factors were 55.39%, and leadership factors were 45.86%. (2) Psychological climate, work engagement, and leadership simultaneously impacted and contributed to self efficacy by 69.3%. (3) There was a causal relationship between the independent variables, with a moderate categorization.

ABSTRAK: Penelitian pada pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen untuk mengetahui secara empiris dampak langsung dan tidak langsung iklim psikologis, keterlibatan kerja, dan kepemimpinan terhadap *self efficacy* atau kesiapan untuk berubah pegawai. Menerapkan jenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan analisis data dalam menjawab hipotesis dengan metode analisis jalur. Jumlah sampel penelitian 43 orang pegawai. Hasilnya ditemukan, (1) kesiapan berubah pegawai berdasarkan dampak langsung dan tidak langsung faktor iklim psikologis sebesar 37,93%, dan faktor keterlibatan kerja sebesar 55,39%, serta faktor kepemimpinan sebesar 45,86%. (2) Secara simultan iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepemimpinan bermapak dan memberi kontribusi terhadap kesiapan untuk berubah pegawai sebesar 69,3%. (3) terdapat hubungan kausal antar variabel independent dengan kategori moderat.

1. Pendahuluan

Kantor Sekretariat DPRK Bireuen sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Memegang amanah mendukung program visi agar terwujudnya pelayanan secara optimal dalam menampung dan menindak lanjuti aspirasi masyarakat dan daerah. Sehingga tupoksinya sebagai menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli apabila diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Dalam sebuah organisasi, ada fase dimana mengalami perubahan. Kompetisi global menuntut kemampuan dan kesiapan organisasi dalam merespon tantangan lingkungan yang senantiasa cepat berubah dan penuh ketidakpastian. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan organisasi melakukan perubahan yaitu, perubahan teknologi yang terus meningkat, persaingan yang intensif dan globalisasi, tuntutan pelanggan, dan perubahan demografis negara. dalam ketatnya persaingan di bidang industri, maka lembaga harus dipersiapkan untuk menyongsong perubahan.

Sebagai langkah awal proses perubahan, organisasi perlu memastikan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dan kesiapan untuk berubah. Kesiapan individu dalam menghadapi perubahan menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam setiap proses perubahan. Kesiapan untuk berubah setara dengan tahap persiapan, di mana individu memiliki sikap positif terhadap perubahan dan menunjukkan kecenderungan untuk mengambil tindakan dalam waktu dekat.

Menurut Hanpachern (Mangundjaya, *et al.*, 2015), kesiapan individu untuk berubah adalah sejauh mana individu secara mental, psikologis, atau fisik siap atau prima untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan organisasi. Kesiapan berubah tampak dalam keyakinan, sikap, dan intensi yang menyangkut perubahan apa yang perlu dilakukan dan kemampuan organisasi untuk secara sukses melakukan perubahan tersebut.

Faktor internal yang mempengaruhi kesiapan dalam menghadapi perubahan yaitu modal psikologis. Luthans, Youssef, dan Avolio (Widiarti dan Baidun, 2016). Modal psikologis merupakan kapasitas positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna dalam membantu individu tersebut untuk dapat berkembang yang ditandai oleh: (1) percaya diri (*self efficacy*) untuk menyelesaikan pekerjaan; (2) memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan dimasa yang akan datang; (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil; dan (4) ketahanan dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses. Modal psikologis berpengaruh terhadap kesiapan dalam menghadapi perubahan. Iklim psikologis mempengaruhi perubahan organisasi karena untuk melakukan perubahan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki harapan yang kuat terhadap perubahan, percaya diri, yakin akan kemampuannya dalam menghadapi perubahan.

Disamping itu, keterlibatan kerja seorang pegawai merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang organisasi dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Organisasi selalu perlu menyusun strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Pegawai di dalam suatu organisasi tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan tupoksinya, tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan organisasi tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan organisasi, maka asset ini perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap organisasi. Organisasi juga harus mendorong terciptanya keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan performansi organisasi.

Marciano (2017) mengemukakan pegawai yang tidak terlibat dalam pekerjaannya akan memunculkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan yaitu hanya menjalankan pekerjaan sesuai perintah, tidak fokus terhadap pekerjaan, bersantaisantai dalam bekerja, tidak memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan pekerjaan sehingga mengarah pada penurunan produktifitas pegawai dan penurunan kinerja organisasi. Sedangkan Lockwood (Smith & Markwick, 2009) menyatakan bahwa pegawai yang terlibat akan bekerja lebih keras, lebih setia, dan lebih ekstra dalam mengupayakan keberhasilan organisasi. Siap tidaknya pegawai menerima perubahan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan pegawai.

Tak kalah penting adalah unsur kepemimpinan organisasi, sebagaimana disebut Sumantri (2016) kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan, sehingga kepemimpinan memegang peranan penting dalam perubahan bahkan kepemimpinan adalah inti dari perubahan dalam manajemen. Karena kompleksitas dan hakikat global dari lingkungan ini, para pemimpin harus belajar bagaimana caranya mempengaruhi perilaku manusia dengan efektif dalam lingkungan yang tidak pasti.

Hakikat kepemimpinan merupakan proses kegiatan untuk mempengaruhi orang lain melakukan aktifitas, maka terdapat banyak variasi pendapat tentang kegiatan fungsional yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikut atau pegawai. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu.

Dari ketiga faktor ini, baik Iklim Psikologis, Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan di duga ada kaitan dengan *self efficacy* atau kesiapan untuk berubah pegawai. Dan hal ini menjadi fokus penelitian ini.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekretariat DPRK Bireuen, terhadap 42 pegawai dijadikan responden menggunakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Dan membuktikan hipotesis digunakan *path analysis*. Sehingga dapat mengukur efek *direct* dan *undirect* dari pengaruh kontribusi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan dalam meningkatkan semangat pegawai (Marwan, et al.m 2023). Model jalur atau *Path analysis* dapat dianggap sebagai perluasan dari analisis regresi untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Karena analisis ini merupakan alat statistik inferensia, maka perlu memenuhi persyaratan, yakni Normalitas model, Linearitas, Otokorelasi, dan Multikolinearitas (Marwan, et al., 2025).

Variabel eksogen terdiri atas Iklim Psikologis, Keterlibatan Kerja dan Kepemimpinan. Serta variabel endogen yakni *self efficacy* atau kesiapan untuk berubah pegawai. yang dioperasionalkan berikut ini:

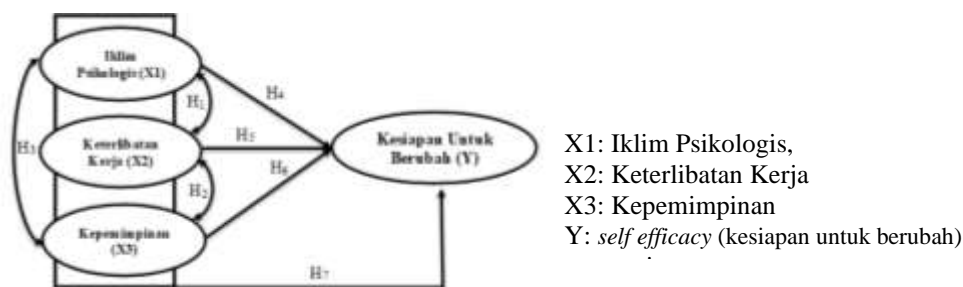
Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Pengukuran
Iklim Psikologis (X ₁)	Otonomi	Persepsi mengenai penentuan nasib diri sendiri sehubungan dengan prosedur kerja, tujuan dan prioritas
	Kekompakan	Persepsi mengenai kebersamaan atau berbagi dalam pengaturan organisasi, termasuk kesediaan anggota memberikan bantuan material
	Kepercayaan	Persepsi kebebasan untuk komunikasi secara terbuka dengan anggota pada tingkat organisasi yang lebih tinggi tentang masalah yang sensitive atau pribadi dengan harapan bahwa integritas komunikasi tersebut tidak boleh dilanggar
	Tekanan	Persepsi mengenai tuntutan waktu terhadap penyelesaian tugas dan standar kinerja
	Dukungan	Persepsi mengenai toleransi perilaku anggota oleh atasan, termasuk kesediaan untuk membiarkan anggota belajar dari kesalahan mereka tanpa adanya rasa khawatir pembalasan
	Pengakuan	Persepsi mengenai kontribusi anggota organisasi yang diakui
	Keadilan	Persepsi mengenai praktek-praktek organisasi yang adil dan bebas dari kewenangan-wenangan atau berubah-ubah
	Inovasi	Persepsi mengenai dorongan perubahan dan kreativitas, termasuk pengambilan risiko kedaerah-daerah baru atau daerah mana anggota memiliki sedikit atau tidak ada pengalaman sebelumnya
Keterlibatan Kerja (X ₂)	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan
	Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama	Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan
	Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri	Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri
	Keterlibatan mental dan emosional	Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional
	Motivasi Kontribusi	Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi
	Tanggung Jawab	Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok
Kepemimpinan (X ₃)	Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik	Membina kerjasama dengan bawahan Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
	Kemampuan yang efektivitas	Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan Menyelesaikan tugas tepat waktu
	Kepemimpinan yang partisipatif	Pengambilan keputusan secara musyawarah Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok

		Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan
self efficacy atau kesiapan untuk berubah (Y)	Proses perubahan	Sejauh mana partisipasi pegawai diperbolehkan
	Isi dari perubahan organisasi	Secara khusus, isi perubahan organisasi terarah pada administrasi, prosedur, teknologi, atau karakteristik struktural dari organisasi
	Konteks organisasi	Kondisi dan lingkungan dimana para pegawai berfungsi dalam organisasi
	Atribut individual dari pegawai	Pegawai lebih menghendaki adanya perubahan organisasi daripada pegawai lainnya

Metode Analisis Data

Teknik analisis model jalur (path) yang akan digunakan mengikuti model struktural antara variabel independen, dan variabel dependen, berikut:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pengukur Variabel

Nilai Koef. Validitas	Iklim Psikologis	Keterlibatan kerja	Kepemimpinan	Kesiapan untuk Berubah
Jumlah Butir	16	12	10	8
Max	0,791	0,667	0,731	0,705
Min	0,309	0,324	0,401	0,338
Rerata	0,557	0,487	0,552	0,514

Nilai koefisien validitas semua diatas 0,300 dan secara rerata memiliki tingkat validitas baik (cukup tinggi).

Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *alpha Crombach* berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Iklim Psikologis	0,799	16	Realible
Keterlibatan Kerja	0,765	12	Realible
Kepemimpinan	0,654	10	Realible
Kesiapan Berubah Pegawai	0,693	8	Realible

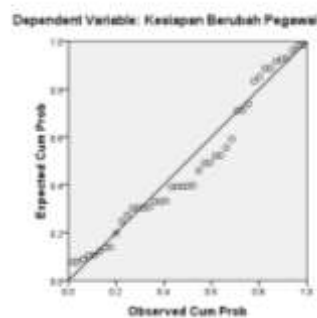
(2). Pemeriksaan Asumsi Model Analisis

Sesuai metode analisis inferensia statistic harus dipenuhinya syarat atau asumsi klasik, yaitu:

Hasil pemeriksaan asumsi distribusi normal, terpenuhi sebagaimana ditunjukkan gambar 2.

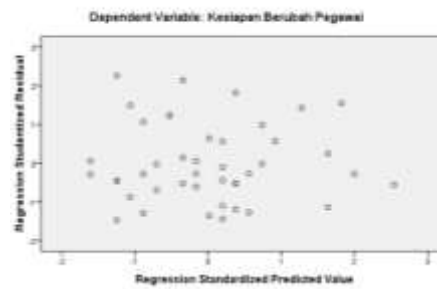
Uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya menunjukkan tidak ada gangguan heterokedatisitas (gambar 3).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Kurval Distribusi Normal

Scatterplot



Gambar 3. Pemeriksaan Uji Heterokedatisitas

Kemudian uji asumsi multikolinieritas, dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model jalur. Hasilnya, terpenuhi (tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

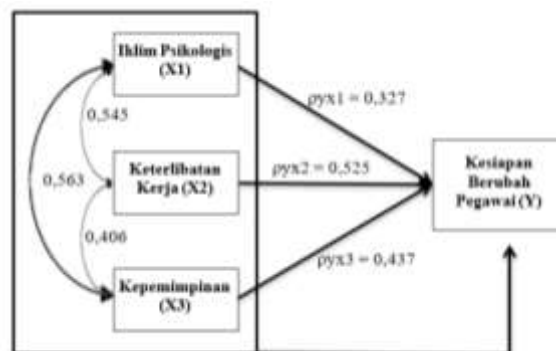
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Psikologis	.499	2.004
Keterlibatan Kerja	.697	1.434
Kepemimpinan	.592	1.689

a. Dependent Variable: Kesiapan perubahan Sikap Kerja

(3). Hasil Analisis Jalur

(a). Model Struktural hubungan antar Variabel

Hasil pengolahan data (dengan SPSS), maka model struktural dalam analisis *self efficacy* atau kesiapan untuk berubah pegawai atas dampak iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepemimpinan, dinyatakan berikut ini:



Gambar 4. Hasil Model Penelitian

b. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji statistik, maka model struktural yang dihipotesiskan dapat diterima (gambar 4), dan berikut hasil analisisnya:

(1). Analisis *self efficacy* Pegawai berdasarkan Faktor Iklim Psikologis

Iklim psikologis memberi dampak langsung terhadap sebesar $(0,327)^2 \times 100\% = 10,69\%$. Dan dampak tidak langsung melalui keterlibatan kerja sebesar $(0,327)(0,545)(0,525) \times 100\% = 13,97\%$. Melalui

kepemimpinan terhadap kesiapan untuk berubah pegawai (Y) sebesar $(0,327)(0,563)(0,437) \times 100\% = 13,27\%$. Sehingga secara total dampak iklim psikologis sebesar 37,93%

(2). Analisis self efficacy Pegawai berdasarkan Faktor Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja berdampak langsung pada kesiapan perubahan sikap kerja pegawai sebesar $(0,525)^2 \times 100\% = 27,56\%$. Dan secara tidak langsung melalui iklim psikologis sebesar $(0,525)(0,406)(0,327) \times 100\% = 12,58\%$, sedangkan melalui kepemimpinan terhadap kesiapan untuk berubah pegawai, sebesar $(0,525)(0,563)(0,437) \times 100\% = 15,25\%$. Maka besarnya pengaruh total keterlibatan kerja sebesar 55,39%.

(3). Analisis self efficacy Pegawai berdasarkan Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan berdampak langsung terhadap kesiapan untuk berubah pegawai sebesar $(0,437)^2 \times 100\% = 19,09\%$, dan secara tidak langsung iklim psikologis sebesar $(0,437)(0,406)(0,327) \times 100\% = 11,7\%$, sedang melalui keterlibatan kerja sebesar $(0,437)(0,545)(0,525) \times 100\% = 15,07\%$. Maka besarnya dampak total kepemimpinan sebesar 45,86%.

Ada beberapa karakteristik (sifat-sifat) pemimpin, yang menurut Fayol, harus sehat, cerdas, setia, jujur, berpendidikan, dan berpengalaman. Sedangkan Terry menyatakan pemimpin harus memiliki kekuatan, kestabilan emosi, kemampuan hubungan manusiawi, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kecakapan mengajar, kecakapan bergaul, dan kemampuan teknis (Fadhlan, Mai Simahatie, Mirza, Konadi W., 2025). Maka dari itu, pimpinan suatu instansi yang sangat peduli akan kesejahteraan pegawai, akan selalu memberikan kontribusi lebih pada kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang baik ataupun buruk sangat berpengaruh besar terhadap jalannya suatu organisasi (Ina Damayanti, Konadi W, Mirja, 2024).

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah: $Y = 0,327 X_1 + 0,525 X_2 + 0,437 X_3$. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut;

Variabel iklim psikologis bernilai positif (0,327) artinya apabila seorang pegawai memiliki keperibadian yang baik dalam melaksanakan kerjanya maka akan dapat mendukung kesiapan untuk berubah pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,327 satuan.

Variabel keterlibatan kerja bernilai positif (0,525) artinya apabila seorang pegawai melibatkan dirinya dalam memajukan instansi tempat mereka bekerja maka akan menaikkan rata-rata 0,525 satuan dari kesiapan untuk berubah pegawai.

Variabel kepemimpinan sebesar 0,437, artinya apabila seorang pemimpin dapat mengatur dan membimbing bawahannya dalam bekerja maka akan dapat mendukung kesiapan untuk berubah pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,437 satuan.

Dengan statistic koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dapat secara signifikan ditemukan kontribusi secara simultan ini, yakni;

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
jalur	.840 ^a	.693	.133	3.052	1.905

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, Iklim Psikologis

b. Dependent Variable: Kesiapan untuk Berubah

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepemimpinan terhadap kesiapan untuk berubah pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,840 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,840.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,693 menjelaskan bahwa kontribusi faktor iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepemimpinan terhadap kesiapan untuk berubah pegawai 69,3%. Sementara

sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 30,7% seperti kompetensi pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Berneth (2004) dalam Cika Vanny, *et al.* (2022) mengidentifikasi *self efficacy* atau kesiapan untuk berubah sebagai faktor penting untuk keberhasilan perubahan. Maka karyawan tentunya harus memiliki rasa percaya diri agar mampu mengikuti perubahan yang ada. Sehingga ketika ada suatu permasalahan yang tidak terduga dan belum pernah dialami sebelumnya, para karyawan tetap mampu mengambil tindakan yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan.

Individu yang memiliki kesiapan untuk berubah akan memiliki kesiapan untuk empromosikan, bersedia untuk berubah, dan berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan organisasi (Hanpachern, 1997).

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan Iklim psikologis memberi dampak langsung dan tidak langsung terhadap kesiapan perubahan sikap kerja pegawai sebesar 37,93%
- 2) Dan keterlibatan kerja berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kesiapan berubah pegawai, sebesar 55,39%.
- 3) Sedangkan kepemimpinan berdampak langsung ataupun tidak langsung sebesar 45,86%.
- 4) Kontribusi secara bersamaan faktor iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kepemimpinan terhadap kesiapan perubahan sikap kerja pegawai sebesar 69,3%.

Daftar Pustaka

- Cika Vanny, Dadang Priyono, Khalifah Nurjannah, Imam Hadiwibowo (2022). Kesiapan untuk Berubah: Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi, *Jurnal MANOVA* 5(2), E ISSN: 2746-282X
- Fadhlan, Mai Simahatie, Mirza, Konadi W. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya), *indOmera*, 6(11): 68-76(March2025),e-ISSN:2721-382X
- Hanpachern, C. (1997). The extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. *Dissertation*. Colorado State University
- Ina Damayanti, Konadi W, Mirja (2024). Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauzih, *indOmera*, 5(9), 22-29, e-ISSN:2721-382X
- Marciano, P. L. (2011). Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECTTM. In *Carrots & Sticks Don't Work - Business Book Summaries*
- Mangundjaya, W. L. H., Utoyo, D. B., & Wulandari, P. (2015). The role of leadership and employee's condition on reaction to organizational change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 471–478.
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy J. S, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Bandar Publishing.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Smith, G.R., & Markwick, C. (2009). Employee Engagement: A Review of Current Thinking. *UK: Institute for Employee Studies*
- Sumantri, P. E. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis* 9(2): 1–15.
- Widiarti, D., & Baidun, A. (2016). Pengaruh Modal Psikologis, Komitmen Organisasi Dan Iklim Psikologis Terhadap Kesiapan Dalam Menghadapi Perubahan. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 4(1), 89–102.