

PENGARUH EVALUASI DIRI DAN KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN TERHADAP KESIAPAN INDIVIDU UNTUK BERUBAH DAN DAMPAK PERUBAHAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS ESDM PROV. SUMBAR

Mitro Wardoyo¹⁾, Akmal²⁾

Program Pascasarjana, Fakultas Manajemen, Universitas Bung Hatta Padang

Email : wardoyo2007@gmail.com, drakmal210@gmail.com,

1. PENDAHULUAN

Rendahnya Kesiapan individu untuk berubah dapat menyebabkan seorang karyawan melihat perubahan tersebut adalah suatu kondisi yang tidak penting dan tidak perlu untuk diikuti serta akan selalu menghindar dari setiap proses pelaksanaan perubahan yang dilakukan oleh suatu organisasi (Shea, Jacobs, Esserman, Bruce dan Weiner, 2014). Rendahnya kesiapan individu untuk berubah menjadi faktor utama yang akan mendorong terjadinya penolakan perubahan tersebut (Ming-chu dan Meng-hsiu, 2015).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat, fenomena penelitian dilihat dari survei awal melalui penyebaran kuesioner dengan 6 pernyataan dan dibagikan ke sebanyak 67 orang pegawai.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terdapat gambaran bahwa 56,7% responden menjawab “ya” dan sebanyak 32,6% menjawab “tidak”. Dari 67 orang pegawai yang menjadi responden, yang siap untuk mendukung perubahan adalah sebesar 71,6% dan yang tidak siap adalah sebesar 28,4%.

Fenomena yang muncul sebagai akibat dari perubahan organisasi yang dialami oleh karyawan dan karyawati Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat, adalah masih rendahnya kesadaran dan kemampuan pegawai senior yang hampir memasuki usia pensiun, untuk melaksanakan perubahan yang diharapkan, sehingga dapat mempengaruhi keinginan mayoritas pegawai junior untuk

melaksanakan perubahan dimaksud. Apabila hal ini tidak cepat diatasi, akan berdampak terhadap kegagalan perubahan organisasi menuju kearah yang lebih baik, seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi.

2. LANDASAN TEORI

Karyawan yang siap menerima perubahan dalam suatu organisasi, akan bersikap supportif dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta mempunyai sikap kerja yang baik dan bertanggungjawab (Rafferty, Jimmieson dan Armenakis, 2013). Sudah sangat banyak penelitian yang menyatakan bahwa keberhasilan dari sebuah proses pelaksanaan perubahan, sangat ditentukan oleh individunya. Sebaik apapun program atau rencana perubahan yang akan dilakukan, tanpa dukungan dari semua individu yang akan melaksanakan perubahan tersebut, maka rencana perubahan yang diharapkan tidak akan bisa tercapai (Mangundjaya, Utoyo, dan Wulandari, 2015). Sebagaimana halnya individu, pegawai dalam suatu organisasi juga sangat memegang peranan penting dalam pelaksanaan proses perubahan yang akan menjadi sikap, keyakinan dan niat terhadap perubahan tersebut (Shah dkk., 2017).

Kesiapan untuk berubah dapat ditunjukkan bahwa ketika perubahan dilakukan, akan muncul dua sikap yaitu positif dan negatif. Dimana sikap positif akan ditunjukkan dengan adanya kesiapan untuk berubah dan sikap negatif ditunjukkan dengan adanya penolakan terhadap perubahan (Fajrianti, 2012).

Karyawan yang siap menerima perubahan dalam suatu organisasi, akan bersikap supportif dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta mempunyai sikap kerja yang baik dan bertanggungjawab (Rafferty, Jimmieson dan Armenakis, 2013).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah pegawai sebanyak 76 orang. Dengan demikian survey yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Sampel penelitian ditetapkan berdasarkan rumus Slovin dengan jumlah sampel minimal yang harus didapatkan adalah sebanyak 66 orang.

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

N = ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = persentase toleransi tingkat kekeliruan

Variabel Kesiapan Individu Untuk Berubah dalam penelitian ini diukur dengan 6 item pernyataan yang dikemukakan oleh *Holt dkk., 2007*. Dampak perubahan organisasi diukur dengan 6 item pernyataan yang dikemukakan oleh *Cockell dkk., 2002*, Evaluasi diri diukur dengan 12 item pernyataan yang dikemukakan oleh *Judge dkk., 2003* dan kepercayaan kepada manajemen diukur dengan 5 item pernyataan yang dikemukakan oleh *Cook and Wall, 1980*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan SEM PLS versi *Student*. Terdapat dua model dalam aplikasi SEM PLS yang digunakan, yaitu model pengukuran dan model struktural (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2013). Evaluasi model pengukuran menggunakan empat syarat dan dua syarat untuk model struktural (Vinzi, Chin, Henseler, & Wang, 2010). Pengujian hipotesis menggunakan alat uji koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan uji t statistik untuk

melihat signifikansi masing-masing variabel yang diukur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden adalah profil responden pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Masa Kerja.

Tabel 1. Data Demografi

Demographic	Ketogori	%
Jenis Kelamin	Pria	69,0%
	Wanita	31,0%
Umur	< 25 Tahun	0%
	26-30Tahun	0%
	31-35Tahun	2,8%
	36-40Tahun	18,3%
	>40Tahun	78,9%
	SMA	29,6%
Pendidikan	D3	11,3%
	S1	39,4%
	S2	19,7%
	0 - 5 Tahun	0%
Masa Kerja	>5 - 10Tahun	4,2%
	>10 - 15Tahun	14,1%
	>15 - 20Tahun	21,1%
	>25 - 30Tahun	42,3%
	>30 - 35Tahun	18,3%

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficients

Hubungan	Original Sample	T Statistics > 1,96	P Value	Kesimpulan
DP -> KIB	0,185	1,221	0,223	Tidak Didukung
ED -> DP	0,438	2,827	0,005	Didukung
ED -> KIB	0,340	2,295	0,022	Didukung
KP -> DP	0,178	1,399	0,162	Tidak Didukung
KP -> KIB	0,269	1,838	0,067	Tidak

Didukung

Uji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa dampak perubahan terhadap kesiapan individu untuk berubah nilai *t-statistics* nya adalah $1,221 < 1,96$ dan *p-value* nya adalah $0,223 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak didukung.

Hipotesis kedua melihat hubungan variabel evaluasi diri terhadap dampak perubahan dan didapat nilai *t-statistics* nya sebesar $2,827 > 1,96$ dan *p-value* nya adalah $0,005 < 0,05$ yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua didukung.

Hipotesis ketiga melihat hubungan variabel evaluasi diri terhadap kesiapan individu untuk berubah dan didapat nilai *t-statistics* nya adalah sebesar $2,295 > 1,96$ dan *p-value* nya adalah $0,022 < 0,05$ yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga didukung.

Hipotesis keempat melihat hubungan variabel kepercayaan pada pimpinan terhadap dampak perubahan dan didapat nilai *t-statistics* nya adalah sebesar $1,399 < 1,96$ dan *p-value* nya adalah $0,162 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat tidak didukung.

Hipotesis kelima melihat hubungan variabel kepercayaan pada pimpinan terhadap kesiapan individu untuk berubah dan didapat nilai *t-statistics* nya adalah sebesar $1,838 < 1,96$ dan *p-value* nya adalah $0,067 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima tidak didukung.

Untuk mengetahui hasil uji mediasi yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Mediasi

Hubungan	Original Sample	T Statistics > 1,96	P Value	Kesimpulan
ED -> DP -> KIB	0,081	1,128	0,260	Tidak Memediasi
KP -> DP -> KIB	0,033	1,833	0,405	Tidak Memediasi

Pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa dampak perubahan tidak memediasi hubungan antara evaluasi diri terhadap kesiapan individu untuk berubah, hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* nya yaitu sebesar $1,128 < 1,96$ dan *p-value* nya adalah $0,260 > 0,05$.

Begitu juga dengan hasil berikutnya, dimana variabel dampak perubahan juga tidak memediasi hubungan antara kepercayaan pada pimpinan terhadap kesiapan individu untuk berubah, dimana nilai *t-statistics* nya adalah sebesar $1,833 < 1,96$ dan nilai *p-value* nya sebesar $0,405 > 0,05$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil uji path coefficients yang dilakukan, hanya dua hipotesis yang didukung dari lima hipotesis yang diuji, yaitu hipotesis 2. Evaluasi diri berpengaruh positif terhadap dampak perubahan organisasi dan hipotesis 3. Evaluasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan individu untuk berubah.

Sedangkan berdasarkan hasil uji mediasi, tidak satupun variabel mediasi yang dapat memediasi hubungan antaran evaluasi diri terhadap kesiapan individu untuk berubah dan kepercayaan pada pimpinan terhadap kesiapan individu untuk berubah.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan kepada peneliti untuk mereplikasi dan menambah variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah, serta melakukan penelitian dengan model yang lebih dikembangkan sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya akan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdu, J.B., 2014, Relationship Between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: Review of Literature and Future Research Directions, *Journal of Marketing and Management*. 5(1):1-16.

- Ahn, J., Lee, S., and Yun, S, 2016, Leaders “Core Self-Evaluation, Ethical Leadership and Employees” Job Performance: The Moderating Role of Employees Exchange Ideology, *Journal of Business Ethics*.
- Anders, C., and Cassidy, A, 2014, “Effective Organizational Change in Healthcare: Exploring The Contribution of Empowered Users and Workers”, *International Journal of Healthcare Management*, Vol. 7, No. 2, pp. 132-151.
- Appelbaum, S., Degbe, M., MacDonald, O., and Nguuyen-Quang, T., 2015, Organizational Outcomes of Leadership Style and Resistance to Change (Part Two), *Industrial and Commercial Training*, 47(3), 135-144.
- Arikunto, S., 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Armenakis, A.A, and Harris, S.G, 2019, Reflections: Our Journey in Organizational Change Research and Practice, *Journal of Change Management*, 9(2), 127-142.
- Bagozzi, R., and Yi, Y., 1988, On the Evaluation of Structural Equation Models, *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16, 74-94, <http://dx.doi.org/10.1007/BF02723327>.
- Bandura, A, 1997, *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2002). New York: W.H. Freeman & Company.
- Benson, G.S., Michael K., and Edward E., Lawler III., 2014, Adoption of Employee Involvement Practices: Organizational Change Issues and Insights, *Journal of Management Development*, Vol. 32, 661-674.
- Boxall, P., and Purcell, J., 2016, *Strategy and Human Resource Management*, Basingstoke, England: Palgrave Macmillan.
- Brummelhuis, L. T., 2012. *The Relationship Between Servant Leadership, Quality of Communication, Change Readiness, and Successful Change: Study at Ducth Municipalities Implementing Customer Contact Centres*. Master Thesis, Limited Publication. University of Groningen, Faculty of Management and Organization.
- Chong, V.K., and Maggie, B.C., Law, 2016. The Effect of a Budget-Based Incentive Compensation Scheme on Job Performance: The Mediating Role of Trust-In-Supervisor and Organizational Commitment. *Journal of Accounting & Organizational Change*. Vol. 12, No. 4, pp. 590-613.
- Cinote, I., Duxbury, L.E. and Higgins, C., 2009, Measurement of perceived organizational readiness for change in the public sector”, *British Journal of Management*, Vol. 20 No. 2, pp. 265-277
- Cockell, S., Geller, J., and Linden, W., 2002, The Development of a Decisional Balance Scale for Anorexia Nervosa, *European Eating Disorder Review*, Vol.10, No. 5, pp. 359-375.
- Comfort, T., Dan-Jumbo, dan Sylva, Waribugo, 2018, Perceived Organizational Support and Team Identification in the Nigeria Professional Football League, *Journal of Tourism, Hospitality and Sports*, 34, 16–24.
- Cummings, T.G., and Worley, C.G., 2015, *Organizational Development and Changes*, 10th Edition, USA: South-Western Cengage Learning.
- Dharmawan, D.C., & Nurtjahjanti, H., 2017, Hubungan Antara Perceived Organizational Support dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT . KAI, 6(1), 115–119.
- Fajrianti, B.P., 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom

- Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1 (2) 102- 109.
- Farahana, W., Ghaffari, S., Nazri, M., & Kusuma, J., 2017. The Effect of Internal Context Factors on Individual Readiness to Change Among the Nonacademic Staff at the University of Malaya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(14), 58-68, doi: 10.22587/ajbas.2017.11.14.9
- Febrina, R., Riani R., 2016, Analisis Pengaruh Leadership Trust Dan Leadership Visibility Terhadap Employee Psychological Safety (Eps) Karyawan Perusahaan Target Akuisisi, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 14 No.3*.
- Ferdinand, A., 2014, Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 5, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., 2018, Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilley, A., McMillan, H. and Gilley, J., 2009, Organizational Change and Characteristics of Leadership Effectiveness, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 16 No. 1, pp. 38-47.
- Greenleaf, R. K., 1998, *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Hair, Joseph, E., Jr., dkk., 2014, *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, SAGE Publications, Inc, California, USA.
- Heller, R., 2017, *Essential Managers: Managing Change* (cetakan pertama), Jakarta, Penerbit Dian Rakyat.
- Heider, Abid, R., Amir, G., and Waqar, H., 2015, The Impact of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behaviors With The Mediating Role of Trust and Moderating Role of Group Cohesiveness, A Study of public Sector of Pakistan, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 5(3):234-242.
- Hersey, Paul., Blanchard, Ken, and Johnson, D.E., 1996, *Management Of Organization Behaviour, Utilizing Human Resources*, 7th edition, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Holland, P., Cooper, B., and Sheehan, C., 2017, Employee Voice, Supervisor Support and Engagement: The Mediating Role of Trust, *Human Resource Management*, 56(6), 915-929.
- Holt, D.T., Armenakis, A.A., Field, H.S. and Harris, S.G.. 2007, Readiness For Organizational Change, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43 No. 2, pp. 232-255.
- Holt, Daniel T., & Vardaman, James M., 2013, Toward a comprehensive understanding of readiness for change: The case for an expanded conceptualization. *Journal of Change Management*, 13 (1), 9-18.
- Hulland, J., 1999, Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies, *Strategic Management Journal*, Vol. 20, pp. 195-204.
- Jiang, H., and Luo, Y.. 2018, Crafting Employee Trust: From Authenticity, Transparency to Engagement, *Journal of Communication Management*, 22(2), 138-160.
- Jiang, H., and Men, R.L. 2017, Creating an Engaged Work Force: The Impact of Authentic Leadership, Transparent Organizational Communication, and Work - Life enrichment. *Communication Research*, 44(2), 225-243.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361-386.

- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E, and Thoresen, C.J, 2003, "The Core Self-Evaluations Scale: Development of A Measure", *Personnel Psychology*, Vol. 56 No. 2, pp. 303-331.
- Kasali, R, 2010, Empowerment of Youth Agribusiness Entrepreneurs Using Social Capital Based Business Models Canvas in North Sulawesi, Entrepreneurship Module. Mizan Publika, Jakarta.
- Kashyap, V., dan Rangnekar, S., 2016. The Mediating Role of Trust: Investigating the Relationships Among Employer Brand Perception and Turnover Intentions, *Global Business Review*, 17 (3) 64 –75. SAGE Publications sagepub.in/home.nav DOI: 10.1177/0972150916631083 <http://gbr.sagepub.com>.
- Khan, S., Timmings, C., Moore, J.E., Marquez, C., Pyka, K., Gheihman, G, and Straus, S.E, 2014, "The Development of an Online Decision Support Tool for Organizational Readiness for Change", *Implementation Science*, Vol.9, No.56, pp. 1-7.
- Kirrane, M., Lennon, M., O'connor, C. & Fu, N., 2016, Linking Perceived Management Support With Employee's Readiness for Change: The Mediating Role of Psychological Capital, *Journal of Change Management*, 17(1), 1-20. doi:10.1080/14697017.2016.1214615.
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C., and Fu, N.. 2017. Linking Perceived Management Support With Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Change Management*, 17, 47–66.
- Kotler, P. and Keller, K.L., 2016. *Marketing Management*, 15th Edition, Pearson Education, Inc.
- Kumar, Ranjit, 2011. *Research Methodology*, 3th Edition, Typeset by C&M Digitals (P) Ltd., Chennai India.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A., & Adis, C.S., 2015, Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory, 20(10), 1–31.
- Langley, A., and Tsoukas, H., 2017, *The SAGE Handbook of Process Organizational Studies*, London: SAGE, pp. 1–25.
- Locke, E.A., McClear, K., & Knight, D, 1996, Self-Esteem And Work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1–32.
- Mahessa, N. F., dan Frieda, NRH., 2016, Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, *Jurnal Empati*, Januari 2016, Vol. 5(1), 113-116.
- Mangundjaya, W.L., 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.
- Mangundjaya, W.L, 2016. *Psikologi Dalam Perubahan Organisasi*, Jakarta:Swasthi Adi Cita Publishing. Indonesia.
- Matthysen, M & Harris, C., 2018, The Relationship Readiness to Change and Work Engagement: A case Study in An Accounting Firm Undergoing Change. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(1), 1-11, doi:10.4102/sajhrm.v16i0.855
- Mayer, R.C., Davis, J.H., and Schoorman, F.D., 1995, An Integrative Model of Organizational Trust, *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, pp. 709-734.
- McAllister, S., dkk., 2019, Defining Change Impact, Throught Leadership Articles, <https://www.prosci.com/resources/articles/defining-change-impact>.
- Men, L.R., and Bowen, S., 2017, *Excellence in Internal Communication Management*, New York Business Expert Press.
- Ming-chu, Y., and Meng-hsiu, L., 2015, Unlocking The Black Box : Exploring The Link Between Perceive Organizational Support and Resistance to Change, *Asia Pacific Management*

- Review*, 20(3), 177-183, doi: 10.1016/j.apmr-2014.10.003.
- Muchlas, Makmuri, 2012, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A., Albertsen, K. and Carneiro, I. (2012), "Mediating The Effects of Work-Life Conflict Between Transformational Leadership and Health-Care Workers Job Satisfaction and Psychological Wellbeing", *Journal of Nursing Management*, Vol. 20, No. 4, pp. 512-521.
- Oreg, S., Bartunek, J. M., Lee, G., dan Do, B., 2018, An Affect-based Model of Recipient Responses to Organizational Change Events, *Academy of Management Review*, 43(1), 65-86.
- Perdana, I. K. H., Ida, B. K. S., 2017, Pengaruh Servant Leadership Dan Trust In Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3225-3251, ISSN : 2302-8912.
- Prasetyo, E., (2015), Pembelajaran Reflektif Berbasis Jurnal Belajar Untuk Meningkatkan Penguasaan Konsep dan Strategi Metakognitif Siswa, Universitas Negeri Semarang.
- Rafferty, A.E., Jimmieson, N.L., dkk. 2012, Change Readiness: A Multilevel Review, *Journal of Management* 2013, 39: 110-135. <http://jom.sagepub.com/content/39/1/110>. Sitasi 6 Mei 2013.
- Rafferty A.E., Jimmieson, N.L., and Armenakis, A.A., 2013, Change Readiness: a Multilevel Review, *Journal of Management*, 39(1), 110-135.
- Riggio, R.E., Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., 2001, *Multiple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum.
- Robbins, S.P., 2012, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhanlindo, Jakarta.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A., 2015, *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16 .
- Robbins, S.P., and Judge, T.A., 2017, *Organizational Behavior*, 17th Edition, New Jersey, Pearson Education Limited, Upper Saddle River.
- Saiful, R., 2015, Evaluasi Diri Untuk Menjadi Lebih Baik, <http://www.ryan-saiful.blogspot.com/2015/04/evaluasi-diri-untuk-menjadi-lebih-baik.html>.
- Salgado, J. F., Anderson, N., Mosco, S., Bertua, C., deFruyt, F., and Rolland, J.P., 2003, A Meta Analytic Study of General Mental Ability Validity for Different Occupations in the European Community, *Journal of Applied Psychology*, pp. 1068-1081.
- Sekaran, U., dan Bougie, R., 2017, *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Schmidt, F. L., and Hunter, J. E., 2004, Select on Intelligence, in E. A. Locke (ed.) *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (Malden, MA: Blackwell).
- Shah, 2011, Organizational Legitimacy and The Strategic Bridging Ability of Green Alliances, *Business Strategy and The Environment*, Vol. 20, Issue 8, pp. 498-511.
- Shah, N., Irani, Z., and Sharif, A.M., 2017, "Big Data in an HR Context: Exploring Organizational Change Readiness, Employee Attitudes and Behaviors", *Journal of Business Research*, Vol. 70, pp. 366-378.
- Shea, C., Jacobs, S.R., Esserman, D.A., Bruce, K., & Weiner, B.. 2014, Organizational Readiness for Implementing Change: a Psychometric Assessment of a New Measure. *Implementation Science*, 9(7). doi: 10.1186/1748-5908-9-7.
- Siagian, H., & Cahyono, E., 2014. Analisis Website Quality, Trust dan Loyalty Pelanggan Online Shop, *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 8 No 2 Oktober 2014.

- Song dkk., 2015, Role of Self Directed Learning in Communication Competence and Self-Efficacy, *Journal of Nursing Education*, Vo 54, No 15 (10): 559-564.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Soumjaya, D., Kamlanabhan, T.J., dan Sanghamitra, B.. 2015. "Antecedents of Employee Readiness for Change: Mediating Effect of Commitment to Change." *Journal of Management Studies and Economic Systems (MSES)*. Vol. 2, No. 1, hal. 11-25.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Manajemen, Catatan Ke-6, Bandung: CV Alfabeta.
- Turgut, S., Michel, A., Rothenhöfer, L.M., and Sonntag, K., 2016, Dispositional Resistance to Change and Emotional Exhaustion: Moderating Effects at The Work-unit Level, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 735–750.
- Vakola, M., Oreg, S, and Armenakis, A, 2013, Reactions to Organizational Change From an Individual-Differences Perspective: a Review of Empirical Research, in Oreg, S., Michel, A. and By. R. (Eds), *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Employee's Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 95-123.
- Vakola, M., 2014, What's in There For Me? Individual Readiness to Change and the Perceived Impact of Organizational Change, *Leadership and Organization Development Journal*, 35(3), 195–209.
- Winardi, J., 2010, *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*, Jakarta, Prenada Media.
- Zhao, Xinshu, Lynch Jr., John G., & Chen, Qimei, 2010, Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis, *Journal of Consumer Research*, August 2010, Vol. 37, p. 197-206.