



PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BISNIS FRANCHISE STREET BOBA

Putri Aprilia Hikayatunni'mah¹, Adli Nanda², Aldy Renaldy³, Alfian Mada Restu⁴, An Nisaa Shabrina⁵, Rafli Syach Putra⁶, Jumawan⁷, Hadita⁸

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁷Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁸Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: paprilias321@gmail.com

Article History:

Received: 17-11-2023

Revised: 02-12-2023

Accepted: 15-12-2023

Keywords:

Manajemen

Perubahan,

Keterlibatan Kerja, dan

Kinerja Karyawan.

Abstract: *Bisnis Franchise merupakan bentuk kerjasama bisnis antara pemilik dan merk dengan pihak kedua yang mempunyai hak untuk menggunakan produk dan merek perusahaan. Dan semua bisnis tentunya memerlukan manajemen untuk terlibat dalam upaya mencapai tujuan bisnis tertentu. Tidak hanya pihak swasta, sektor publik juga perlu pengelolaan baik untuk memberikan layanan baik pada masyarakat yang membutuhkan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan masing-masing anggotanya dalam menjalankan tugasnya. Maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Melalui hal tersebut peneliti melakukan penelitian mengenai "Dampak manajemen perubahan dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri waralaba Boba Street". Dengan melakukan penelitian ini, kami dapat mengetahui apakah manajemen perubahan dan keterlibatan kerja meningkatkan kinerja karyawan di industri minuman boba. Penelitian yang disajikan termasuk dalam filosofi post-positivis yang digunakan dalam situasi di mana peneliti adalah pihak yang menentukan, mengumpulkan bahan informasi menggunakan proses triangulasi(kombinasi), memecah data kualitatif dan di mana penekanan yang dihasilkan adalah pada makna.*

PENDAHULUAN

Bisnis waralaba merupakan suatu bentuk kerjasama komersial antara pemilik dan merek dengan pihak lain yang mempunyai hak untuk menggunakan produk dan merek perusahaan. Perusahaan minuman kacang ini merupakan minuman asal Taiwan bernama Zhen Zhu nai cha. Minuman kacang ini berasal dari tahun 1980-an dari toko minuman keras kecil di Chun Shui Tang. Minuma ini menjadi minuman yang sangat populer dalam beberapa tahun terakhir. Minuman ini tidak hanya menjadi minuman populer dan terlaris di Indonesia, minuman kacang ini juga merupakan minuman yang sangat populer dan terlaris di Eropa, Amerika, dll. Setiap tahunnya semakin banyak perusahaan yang menjual minuman sejenis khususnya minuman boba, serta membuka banyak toko dan cabang merek boba luar negeri maupun Indonesia, dan popularitasnya di seluruh Indonesia semakin meningkat. Dan tentunya setiap bisnis memerlukan keterlibatan manajemen dalam upaya mencapai tujuan bisnis tertentu. Tidak hanya pihak swasta, sektor publik pun perlu pengelolaan baik untuk memberikan layanan berkualitas kepada mereka yang membutuhkan. Faktor manusia tidak dapat dipisahkan dari peranannya dalam menunjang perkembangan perusahaan, walaupun banyak faktor teknologi yang tergantikan, namun peran manusia tetap menjadi elemen penting dalam memajukan upaya bisnis dan mencapai tujuannya yang telah ditetapkan. (Kualitas Pelayanan et al., 2023)

MSDM merupakan salah satu permasalahan penting yang harus mendapat perhatian para pemimpin dan tim manajemen setiap organisasi dan perusahaan. Memahami manajemen perubahan dampaknya terhadap pencapaian kinerja karyawan yang ideal merupakan hal yang perlu dipahami oleh para pemimpin bisnis dan dewan direksi. Direktur setiap perusahaan jasa sangat berkepentingan karena akan memutuskan apakah suatu organisasi tumbuh atau menyusut. (TRANG IRVAN et al., n.d.)

Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan kerja. Organisasi dapat menghadapi perubahan teoritis, konseptual, teknologi, dan etika di kalangan anggota organisasi di tingkat pekerjaan jika memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakannya. Budaya organisasi dapat dibangun dengan meningkatkan sumber daya manusia. Manajemen harus memperhitungkan pentingnya budaya organisasi. Ketika tingkat kinerja tinggi tercapai, pada akhirnya akan tercipta sikap baik yang mendorong kinerja lebih baik dari anggota staf dan manajer, dan sikap ini akan tercermin dalam seluruh tugas operasional dan kebijakan perusahaan. Setiap karyawan mematuhi budaya perusahaan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi dapat mempunyai ciri khas karena adanya budayanya..(Program et al., 2022)

Perlu disebutkan bahwa perubahan dalam manajemen dan keterlibatan karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan dalam perusahaan. Lebih lanjut, menurut laporan Bisnis Waralaba Boba Street, tujuan dan visi yang diusung belum juga terwujud. Oleh karena itu, dilakukan analisis mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan penyesuaian manajemen terhadap produktivitas karyawan waralaba Boba Street.

LANDASAN TEORI

1. Perubahan Dalam Organisasi

Perbaikan keadaan dibandingkan keadaan sebelumnya itulah yang merupakan perubahan. Sebuah perusahaan hanya bisa eksis jika mampu melakukan penyesuaian yang signifikan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi perlu dipertimbangkan karena

kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut menentukan seberapa efektifnya. Pada dasarnya, tujuan dari setiap perubahan adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi guna meningkatkan kapasitas organisasi dalam merespon perubahan lingkungan eksternal dan perilaku internal anggota (Robbins, 2006). Hammer dan Champy (1994) mengatakan perekonomian global berdampak pada 3 P yaitu pelanggan, persaingan, dan perubahan. Hal ini terkait dengan gagasan “globalisasi”. Pelanggan menjadi lebih tegas, persaingan berlipat ganda, dan perubahan semakin cepat. Namun hanya sedikit orang yang menikmati perubahan. (Kahar, 2008)

Namun perubahan tidak bisa diabaikan. Karena sifat fundamentalnya, Anda harus menghadapinya. Kalau begitu, manajemen perlu berubah agar prosedur dan dampak perubahan ini menghasilkan hal yang baik. Juniarti (2005: 16) mengatakan bahwa transformasi berarti menciptakan sesuatu yang baru. Suatu perubahan kegiatan yang direncanakan ialah perubahan direncanakan dan berorientasi pada tujuan.. Penyesuaian ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan.

Perubahan organisasi terutama berfokus pada empat bidang: teknologi, strategi, peran kerja, serta sikap dan keterampilan kerja. Meskipun pendekatan terhadap keterampilan kerja dapat dilakukan dengan program pelatihan kerja, perubahan yang berfokus pada sikap melibatkan perubahan sikap dan nilai melalui seruan persuasif, program pelatihan, team building, dan program perubahan budaya. Perubahan peran kerja dapat dilakukan antara lain dengan mengatur alur kerja, mengubah kriteria, dan sebagainya. Karyawan dapat kembali bekerja dengan perubahan tugas dan tanggung jawab. (Pekerjaan Umum et al., n.d.)

2. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah strategi yang sangat baik untuk meningkatkan disiplin, khususnya di perguruan tinggi. Karena hasil yang biasanya dihasilkan oleh perubahan dalam organisasi, selalu ada dua hasil: perbaikan dan kehancuran. Ada beberapa kemungkinan penyebab kejadian kedua ini, baik di dalam maupun di luar institusi terkait. Pemanfaatan pengetahuan, aset, dan instrumen untuk mengefektifkan perubahan perilaku individu yang akan mempengaruhi prosedur manajemen perubahan. Ketika manajer berusaha mengelola perubahan secara efektif, mereka harus memiliki kesadaran menyeluruh mengenai isu-isu yang berkaitan dengan disiplin, kepemimpinan, dinamika kelompok, dan motivasi. Oleh karena itu, manajemen perubahan perlu memiliki rencana yang solid dan mempertimbangkan keadaan yang ada. (ASTRIA RONA & HELIYANI, n.d.)

3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah “mendidik psikologi karyawan” sesuai dengan pekerjaan yang sedang berlangsung (Ahmadi, 2011). Prestasi kerja dan keterlibatan manajer dalam kaitannya dengan tujuan pensiun pribadi mereka kapasitas kerja dan keterlibatan kerja dalam bidang kesehatan dan kesejahteraan ideologi seputar kelayakan kerja dan pengembangan diri (Feldt et al., 2012). Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi kemungkinan besar akan mempengaruhi pekerjaan mereka dan Konflik keluarga dipengaruhi .(A JENDRA WAYAN I & RIANA GEDE I, n.d.)

Keterlibatan kerja dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2010:142) sebagai ukuran sejauh mana orang secara psikologis menyukai pekerjaan mereka dan menempatkan nilai pada tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Partisipasi di tempat kerja memiliki dampak dalam bentuk kinerja dan hasil lain yang berhubungan dengan

pekerjaan. Karyawan diharapkan untuk berkinerja lebih baik jika mereka lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaannya karena mereka yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya akan menganggapnya sebagai komponen penting dalam kehidupan mereka. Menurut Cilliana dan Mansoer (2010:153), Lodahl dan Kejner, keterlibatan Pekerjaan adalah seberapa baik seseorang mengetahui mentalitas kerjanya. Semakin seseorang mengidentifikasi profesinya, semakin terlibat pula mereka dalam pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil akhir dari kerja sama tim, kualitas dan tingkat keluaran pekerja saat bekerja tanggung jawab sesuai dengan tugas (Mangkunegara, 2013) dikutip. Hasibuan (2013) menambahkan setelah itu keluaran itu adalah hasilnya diselesaikan oleh seseorang di melaksanakan tugas-tugas tersebut ditagihkan kepadanya. kinerja di tempat kerja diberikan sebagai pemberian tugas atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan melalui seorang pekerja.(Arifin, 2017)

Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja seorang karyawan, antara lain dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaannya, berapa banyak tujuan yang telah dicapai, berapa banyak tugas yang telah diselesaikan, seberapa besar tanggung jawab yang dimilikinya terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. diberikan, dan seberapa baik mereka menjaga diri mereka sendiri.

Secara kontekstual, kinerja merupakan hasil seseorang menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja dalam jangka waktu tertentu.. Variabel operasional kinerja pegawai, yaitu hasil atas pekerjaan yang dilakukan pegawai pada waktu tertentu sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.(Marcellinus et al., n.d.)

Tabel 1: Hasil Penelitian yang relevan terdahulu

No	(Penulis, Tahun)	Penelitian Terdahulu	Kesamaan Artikel	Perbedaan Artikel
1	(Turmono & Sendi Septian, 2020)	Pengaruh pelatihan memegang dampak yang signifikan atas Kinerja karyawan	Pengaruh pelatihan memegang dampak yang signifikan atas Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan memegang dampak atas Pengaruh pelatihan
2	(Dikri Gifari & Pancasasti, 2019)	Pengaruh pelatihan memegang dampak yang signifikan atas Kinerja karyawan	Pengaruh pelatihan memegang dampak yang signifikan atas Kinerja karyawan	Kinerja karyawan memegang dampak atas Pengaruh Pelatihan
3	(Jufrizen & Sitorus, 2021)	Terdapat dampak cukup kuat antara Disiplin kerja dan Komitmen organisasi atas Kinerja karyawan	Pengaruh pelatihan memegang dampak yang signifikan atas Disiplin kerja	Kinerja karyawan memegang dampak atas Disiplin kerja

4	(Kusumasari, 2022)	Kinerja karyawan memegang dampak atas Disiplin kerja	Kinerja karyawan memegang dampak atas Disiplin kerja	Pengaruh pelatihan memegang dampak yang signifikan atas Disiplin kerja
5	(KISWOYO <i>et al.</i> , 2021)	Kinerja karyawan memegang dampak atas Komitmen organisasi	Pengaruh pelatihan memegang dampak yang signifikan atas Komitmen organisasi	Disiplin kerja mempengaruhi Komitmen organisasi
6	(K. O. Dan <i>et al.</i> , 2023)	Kinerja karyawan memegang dampak atas Komitmen organisasi	Kinerja karyawan memegang dampak atas Komitmen organisasi	Pengaruh pelatihan memegang dampak yang signifikan atas Komitmen organisasi

*Minimal 6 artikel = 2 hipotesis x 3 artikel, rata kiri

*Ket variabel: Y_1 = Peningkatan Kinerja karyawan; X_1 = Manajemen Perubahan; X_2 = Keterlibatan Kerja

METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian

Kerangka ini dibuat untuk memberikan informasi yang valid. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mempelajari dan menjelaskan suatu fenomena atau realitas sosial. Metode penelitiannya deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Ada lebih banyak penekanan pada proses dan makna. Subyek Penelitian Pada penelitian ini peneliti menggunakan minuman boba sebagai subjek penelitian. Streetboba atau dikenal juga dengan sebutan bubble tea merupakan minuman teh susu berbahan dasar tepung tapioka yang sangat digemari masyarakat.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini hendak menguji penerapan dan pemanfaatan inovasi produk pada franchise Street Boba. Penelitian yang disajikan sejalan dengan filosofi post-positivisme yang digunakan dalam situasi dimana peneliti sebagai pihak penentu, pengumpulan bahan informasi menggunakan proses triangulasi (kombinasi), penguraian data kualitatif, hasil yang diperoleh lebih valid pada makna daripada generalisasi. Publikasi ilmiah ini diterbitkan dengan mengevaluasi keterkaitan antar variabel yang bersumber dari buku dan jurnal online seperti Google Scholar, Google Books, dan Potral Garuda dengan menggunakan pendekatan penulisan kualitatif dan kajian pustaka. Proses pengumpulan data meliputi membaca, mencatat, dan memantau penggunaan sumber daya perpustakaan.

3. Pendekatan Penelitian

Kami akan melakukan penelitian kualitatif, karena dalam penelitian ini peneliti berupaya dalam pengumpulan data fakta, serta penelitian ini fokus pada upaya untuk mengeksplorasi suatu masalah dan situasi sebagaimana adanya, diteliti dan dipelajari

secara keseluruhan. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang disajikan sesuai pada filosofi post- positivisme yang digunakan dalam mempelajari perubahan keadaan objek alami (lawan dari eksperimen) keadaan dimana peneliti sebagai bagian penentu, mengumpulkan bahan informasi dengan proses triangulasi (kombinasi), penguraian data yang sifatnya kualitatif, serta hasil yang diperoleh lebih menekankan pada makna dibanding pada generalisasi..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Publikasi ilmiah ini diterbitkan dengan mengevaluasi keterkaitan antar variabel yang bersumber dari buku dan jurnal online seperti Google Scholar, Google Books, dan Potral Garuda dengan menggunakan pendekatan penulisan kualitatif dan kajian pustaka. Penting untuk ditekankan bahwa penulis penelitian ini menggunakan teknik penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan adalah metode penelitian menurut definisinya yang membutuhkan jumlah perencanaan yang sama dengan jenis penelitian lainnya. Proses pengumpulan data meliputi membaca, mencatat, dan memantau penggunaan sumber daya perpustakaan. Untuk menjawab pertanyaan responden secara efektif, tinjauan pustaka harus digunakan sesuai dengan metodologi yang berlaku dalam penelitian kualitatif karena, itu harus digunakan secara objektif. Prinsip utama penelitian kualitatif eksploratif adalah memperlambat proses pengumpulan bukti. (Anjeli & Anggrainie, 2022)

Manajemen Perubahan, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bisnis Franchise Street Boba pekerjaan umum, penataan ruang, dan resep kualitas rasa dari minuman tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang dilaksanakan organisasi, maka pegawai akan merasakan dampak penyesuaian peraturan yang ada. Harmonisasi ini berujung pada kedisiplinan pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Pegawai dalam tindakan dan sikapnya dalam organisasi mempunyai tanggung jawab tersendiri yang akan berujung pada peningkatan kinerja. Kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan kita harus wujudkan dalam bentuk hasil kerja yang berkualitas optimal.

Kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan seberapa baik perubahan dan ketidakamanan kerja dikelola, karena faktor-faktor ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap manajemen dan keberhasilan bisnis. Semangat kerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas kerja, manajemen kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan profesional dan manajemen perubahan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja staf di organisasi waralaba Boba Street. Hal ini berarti kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan keberhasilan reformasi manajemen. Kuantitas hasil, waktu produksi, kesinambungan kerja, dan sikap kooperatif terhadap setiap aktivitas manajemen perubahan yang ditetapkan organisasi merupakan indikator dampak manajemen perubahan. (Yakup, 2017).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, teori penelitian, penelitian terdahulu yang telah dibahas, dan pembahasan yang relevan mengenai pengaruh antar variabel tersebut, maka kerangka konseptual artikel ini adalah sebagai berikut:

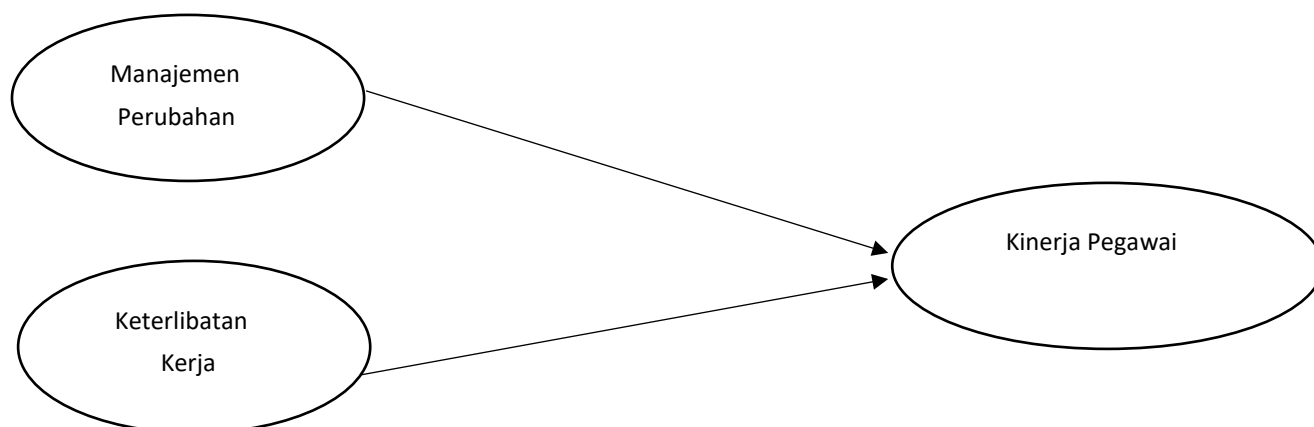


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, maka : Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, ada variabel selain dari kedua variabel exogen ini yang dapat mempengaruhi Keputusan Pembelian,diantaranya adalah :

- Manajemen Perubahan: (Muhammad, 2017), (Baidowi, 2022), (Megawe et al., 2020)
- Keterlibatan Kerja : (Schwarz et al., 2014), (Huda & Farhan, 2019), dan (Mahapsari, 2013)

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Di waralaba Booba Street, kualitas pekerjaan dan manajemen perubahan organisasi mempunyai dampak besar terhadap keberhasilan karyawan. Kami menasihati dunia usaha untuk membuat pilihan yang menjunjung tinggi atau bahkan meningkatkan tata kelola organisasi dan manajemen perubahan. Budaya tempat kerja dan kaliber karyawan, yang dapat menunjang kinerja kantor dengan menjaga kinerja karyawan (MAMIK EKO SUPATMI *et al.*, n.d.).
2. Keterikatan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian khusus harus diberikan kepada karyawan perusahaan dan area penjualan perusahaan, karena kinerja karyawan bergantung pada mereka. Partisipasi kerja harus terus dipantau untuk menunjang tugas-tugas yang menjadi bebannya sehingga dapat terlaksana dengan baik melalui komunikasi antardepartemen, bimbingan teknis, dan instruksi kerja untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan melaksanakan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A JENDRA WAYAN I, & RIANA GEDE I. (n.d.). PENGARUH WORL-FAMILY CONFLICT, KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.
- [2] Anjeli, D., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Promosi, Celebrity Endorser dan Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Street Boba. *Economics and Digital Business Review*, 3.
- [3] Arifin, M. (2017). STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DI PERGURUAN TINGGI Oleh. 3(1).

- [4] ASTRIA RONA, & HELIYANI. (n.d.). PENGARH MANAJEMEN PERUBAHAN, ORGANISASI PEMBELAJARAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN ORGANISASI SEKERTARIAT DAERAH KOTA SAWAHLUNTO.
- [5] Kahar, I. A. (2008). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. In *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi* (Vol. 4, Issue 1).
- [6] Kualitas Pelayanan, P., Persepsi, N., Merek, C., Harga Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Merek Pada Minuman Boba Di Kota Batam Stefanie, K., Hasan, G., & Author, C. (2023). The Effect Of Service Quality, Perceived Value, Brand Image, Price Fairness And Trust On Brand Loyalty In Boba Drinks In Batam City. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- [7] MAMIK EKO SUPATMI, NIMRAN UMAR, & HAMIDAH NAYATI UTAMI. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN.
- [8] Marcellinus, J., Sherley, L. ;, & Aesaria, M. (n.d.). BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA BTN-CIPUTAT.
- [9] Pekerjaan Umum, D., Ruang, P., DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN BARITO TIMUR Dody, P., Soegiri, H., & Zaid Abdurrahman Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin Jl Ahmad Yani Km, M. (n.d.). ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA. www.weforum.
- [10] Program, A. B., Kependidikan, S., Sekolah, I., Agama, T., Publisistik, I., & Jakarta, T. (2022). Manajemen Perubahan Pendidikan-BY SA 4.0. *Jambura Journal of Educational Management*, 55(3), 63.
- [11] TRANG IRVAN, MANDEY SILVYA, & M SANDRA DEISY. (n.d.). DAMPAK PENERAPAN REMUNERASI, MANAJEMEN PERUBAHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI RSUP PROF. DR.R.D. KANDOU MANADO).
- [12] Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>