

Kesiapan Menerima Perubahan Organisasi di Masa Pandemi bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMPN se-Kota Payakumbuh

Sonia Melsa Nurjannah¹, Rusdinal², Hadiyanto³, Nelfia Adi⁴

¹Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail : soniamelsa2@gmail.com, rusdinal@fip.unp.ac.id, hadiyanto@fip.unp.ac.id,
nelfiaadi@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMPN se-Kota Payakumbuh dalam hal 1) Ketepatan (appropriateness), 2) Percaya pada kemampuan diri (self efficacy), 3) Dukungan pimpinan/manajemen (management/principal support), 4) Keuntungan pribadi (personal benefit). Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini yaitu semua tenaga administrasi sekolah bidang pelaksana urusan di SMPN se-Kota Payakumbuh. Penelitian ini adalah penelitian populasi. Instrumen penelitian ini yaitu kuesioner dengan skala semantic differential. Kuesioner tersebut telah diuji coba guna mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMPN se-Kota Payakumbuh dilihat pada aspek 1) Ketepatan perubahan (appropriateness) berada pada kriteria cukup siap dengan skor 66,2%, 2) Rasa percaya pada kemampuan diri (self efficacy) berada pada kriteria cukup siap dengan skor 75,4%, 3) Dukungan manajemen/pimpinan (management support) berada pada kategori siap dengan skor 85,2%, 4) Manfaat pribadi (personal benefit) berada pada kategori cukup siap dengan skor 75%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMPN se-Kota Payakumbuh berada pada kategori cukup siap dengan tingkat capaian skor 75,5%.

Kata Kunci: Perubahan, Organisasi, Tenaga Administrasi

Abstract

This research to obtain information about readiness for accept organizational change in a pandemic for school administration staff at SMPNs in Payakumbuh City in terms of 1) Appropriateness of change, 2) Self-efficacy, 3) Management support / leadership (management/principal support), 4) Personal benefits (personal benefits). This study is descriptive. The population of this study were every school administration staff in the field of implementing affairs at SMPNs in Payakumbuh City. This research is a population study. The instrument used is a questionnaires with a semantic differential scale. The questionnaire has been examined to determine its validity and reliability. The results showed readiness to accept organizational change during the pandemic for school administration staff at SMPNs throughout Payakumbuh City was seen from the indicator of 1) Appropriateness was in the fairly ready classification with achievement level of 66.2% score, 2) Trust in self-efficacy is in the quite ready category with a score of 75.4%, 3) Management support is in the ready category with an accession level of 85.2%, 4) Personal benefits) is in the fairly ready category with a score of 75%, so can be concluded that the readiness to accept organizational change in which a pandemic for school administration staff in SMPNs in Payakumbuh City is in the quite ready category with achievement average of 75.5%..

Keywords: Change, Organization, Administrative Personnel

PENDAHULUAN

Organisasi umumnya adalah sekumpulan orang yang berada dalam suatu wadah tertentu demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Menurut Davis “organisasi yaitu kelompok orang yang bekerja untuk keperluan bersama di bawah kepemimpinan” (Torang, 2013). Suatu organisasi maupun sekolah yang terbuka perlu meningkatkan kualitas dan mutu demi mengikuti keadaan yang selalu berkembang. Peningkatan sumber daya manusia lewat pendidikan yang diselenggarakan pada sebuah organisasi demi mencapai tujuan memiliki peran yang penting (Pertiwi, 2013).

Sekolah sebagai organisasi dapat mengalami perubahan di karenakan suatu organisasi pasti akan menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan. Organisasi selalu dihadapkan dengan berbagai tantangan baik berasal dari dalam ataupun berasal dari lingkungan yang menjadi penyebab organisasi itu perlu berubah (Sutarto, 1998). Perubahan adalah perpindahan saat kondisi saat ini menuju pada kondisi yang diinginkan di waktu mendatang, untuk merubah suatu kondisi menjadi lebih baik (Wibowo, 2008).

Perubahan organisasi adalah langkah berpindahnya suatu organisasi di kondisi saat sekarang menuju ke kondisi masa mendatang sesuai yang diinginkan guna meningkatkan efektifitasnya (Winardi, 2010). Robbins (2006) menyatakan bahwa setiap perubahan yang dilakukan pada suatu lembaga baik itu sekolah ataupun organisasi adalah upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan keefektifan kegiatan di suatu organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan serta perilaku dari anggota organisasi.

Untuk mencapai tujuan dan efektivitas untuk melakukan perubahan yang terjadi saat masa pandemi Covid-19 sekarang sekolah memerlukan sumber daya manusia untuk mengelola seluruh kegiatan di sekolah. Novianingsih (2020) mengatakan bahwa kesuksesan organisasi itu sedikit banyaknya tergantung oleh karyawan dan atasan penyelenggara organisasi itu sendiri. Tenaga administrasi sekolah memiliki peran dan tugas penting dalam mengelola segala urusan sekolah. Tenaga administrasi sekolah memiliki tugas dalam menyediakan pelayanan administrasi untuk pimpinan sekolah, pendidik, peserta didik, dan pemangku kepentingan lainnya agar berjalan dengan efektif (Rusdinal, Sabandi, & Anisah, 2018).

Sumber daya yang penting bagi organisasi yaitu sumber daya manusia, merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, bakat serta kreativitasnya untuk organisasi (Maulina & dkk, 2020). Dampak dari covid-19 mengakibatkan banyak perubahan yang terjadi pada pelaksanaan pekerjaan di sekolah, dimana berubahnya waktu bekerja menjadi lebih sedikit, sehingga terjadinya banyak keterlambatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan segala tugas.

Dalam melaksanakan perubahan ada berbagai faktor terpenting untuk efektivitas perubahan yang dilakukan, salah satunya yaitu kesiapan individu untuk berubah. Hal ini di juga diperjelas dalam penelitiannya Armenakis, Achilles A, Harris, Stanley G, Mossholder (1993) yang mengatakan kesiapan karyawan adalah salah satu pendorong untuk mencapai efektivitas perubahan suatu organisasi. Kesiapan individu untuk berubah merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan atas keberhasilan dalam mengimplementasikan perubahan yang terjadi pada organisasi (Susyanto, 2019).

Di dalam penelitian ini terdapat 4 indikator kesiapan berubah, yaitu; 1) ketepatan perubahan (*appropriateness*), 2) percaya pada kemampuan diri (*self efficacy*), 3) dukungan pimpinan/manajemen (*managemen/principal support*), 4) keuntungan pribadi (*personal benefit*). Menurut Armenakis & Harris (2009) ketepatan perubahan (*appropriateness*) merupakan keyakinan karyawan terhadap perubahan yang dilaksanakan adalah cara yang tepat dan benar untuk dilakukan, yang akan menimbulkan manfaat untuk organisasi dan individu itu sendiri. Selanjutnya Holt, Armenakis, Feild, & Harris (2007) *self efficacy* menjelaskan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan perubahan yang diinginkan. *Self efficacy* adalah konsep yang mempengaruhi seorang individu dalam berfikir, bertindak, dan meyakinkan diri (Rusyda, Suherman, Suhendra, & Rusdinal, 2020). Selanjutnya *management/principal support* merupakan dukungan pimpinan dan manajemen

yang memiliki komitmen serta mendukung perubahan yang ditetapkan (Holt et al., 2007). Sementara itu *personal benefit* merupakan keyakinan karyawan bahwa perubahan yang dilakukan akan memberikan manfaat untuk diri karyawan yang melaksanakan perubahan tersebut (Armenakis & Harris, 2009).

Fernandez dan reney (Simbolon, 2017) mengatakan bahwa untuk tahap awal melakukan perubahan, suatu organisasi harus memastikan tiap karyawan mempunyai kesiapan untuk berubah. Agar kegiatan administrasi sekolah berjalan lancar dengan segala bentuk perubahan yang terjadi akibat covid-19 ini, diperlukan kesiapan dari tenaga administrasi sekolah dalam menerima perubahan.

Pada kenyataannya pada tenaga administrasi sekolah di SMPN se-Kota Payakumbuh masih ditemukannya pegawai yang mengeluh bahwa perubahan yang dilakukan kurang tepat dan kurang sesuai sehingga banyak tugas yang bertumpuk, masih ada pegawai yang belum terbiasa dan belum mampu sehingga kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan jumlah yang banyak dengan waktu yang sedikit agar selesai tepat pada waktunya dan juga kesulitan dalam rapat menggunakan aplikasi zoom, selain itu menurunnya kemauan tenaga administrasi sekolah dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dikarenakan jaringan yang kurang mendukung dalam pelaksanaan kerjanya serta dorongan dan pengawasan dari pimpinan/kepala sekolah kepada tenaga administrasi sekolah yang menjadi berkurang berkurang karena sedikitnya waktu kerja di masa pandemi. Adanya keluhan dari tenaga administrasi sekolah bahwa kurangnya manfaat yang dirasakan saat bekerja di masa pandemic, hal ini terlihat dari tenaga administrasi sekolah yang mengalami kesulitan saat bekerja dan harus menambah jam kerja di rumah pada malam hari yang seharusnya digunakan untuk waktu istirahat.

Tujuan penelitian ini untuk memdapatkan informasi dan mendeskripsikan tentang Kesiapan Menerima Perubahan Organisasi di Masa Pandemi bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMPN se-Kota Payakumbuh yang ditinjau dari 1) ketepatan (*appropriateness*), 2) percaya pada kemampuan diri (*self efficacy*), 3) dukungan pimpinan/managemen (*management/principal support*), 4) keuntungan pribadi (*personal benefit*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan mendeskripsikan tentang Kesiapan Menerima Perubahan Organisasi di Masa Pandemi bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMPN se-Kota Payakumbuh. Tempat penelitian ini yaitu SMPN se-Kota Payakumbuh. Populasi penelitian ini berjumlah 52. Penelitian ini adalah penelitian populasi. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu angket dengan model skala *differensial semantic* yang terdiri atas 7 alternatif jawaban yang "sangat positif" terletak dibagian kanan garis, dan jawaban "sangat negatif" terletak dibagian kiri garis. Uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 23. Teknik analisis deskriptif dibantu dengan program SPSS dengan dihitung terlebih dahulu nilai mean kemudian tingkat capaian persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data terkait Kesiapan Menerima Perubahan Organisasi di Masa Pandemi bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMPN se-Kota Payakumbuh menunjukkan bahwa secara umum pegawai menunjukkan budaya organisasi yang baik, dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 1 tersebut dapat dilihat rata-rata tingkat capaian responden dari kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP N Se-Kota Payakumbuh adalah 75,5% dengan kriteria cukup siap.

Pada indikator pertama Ketepatan Perubahan (*Appropriateness*) memperoleh hasil sebesar 66,2% dengan kategori cukup siap. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 item pernyataan. Item tertinggi terdapat pada pernyataan Perubahan kebijakan di masa pandemi merupakan hal yang dibutuhkan sekolah agar beroperasi dengan efektif dan efisien dan

perubahan kebijakan saat masa pandemi adalah hal yang sesuai untuk mengatasi masalah yang terjadi dengan tingkat capaian responden sebesar 69,8% dengan kategori cukup siap. Tanggapan terendah terdapat pada pernyataan perubahan kebijakan pada masa pandemi ini membuat segala kegiatan di sekolah menjadi lebih baik dengan dan tingkat capaian responden sebesar 60,4% dengan kategori kurang siap.

Tabel 1. Rekapitulasi Tingkat Capaian Responden Kesiapan Menerima Perubahan Organisasi di Masa Pandemi Bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri Se-Kota Payakumbuh

No	Indikator	% Capaian	Kriteria
1	Ketepatan Perubahan (Appropriateness)	66,2%	Cukup Siap
2	Rasa Percaya Pada Kemampuan Diri (Self Efficacy)	75,4%	Cukup Siap
3	Dukungan Manajemen/Pimpinan (Management/Principal Support)	85,2%	Siap
4	Manfaat Pribadi (Personal Benefit)	75%	Cukup Siap
	Rata-rata	75,5%	Cukup Siap

Pada indikator kedua rasa percaya diri terhadap kemampuan (self efficacy) memperoleh hasil sebesar 5,28 dengan tingkat capaian responden 75,4% dengan kategori cukup siap. Pada indikator ini penulis menggunakan 11 item pernyataan. Item tertinggi terdapat pada pernyataan pengalaman yang saya miliki dapat mempermudah menerapkan perubahan pelaksanaan kerja di masa pandemi dengan tingkat capaian responden sebesar 81,6% dengan kategori siap. Item terendah terdapat pada pernyataan Tidak mengalami kesulitan ketika melakukan rapat menggunakan aplikasi zoom dengan tingkat capaian responden sebesar 70,9% dengan kategori cukup siap.

Pada indikator ketiga Dukungan Manajemen/Pimpinan (Management/Principal Support) memperoleh hasil sebesar 85,2% dengan kategori siap. Pada indikator ini penulis menggunakan 15 item pernyataan. Item tertinggi terdapat pada pernyataan Pimpinan organisasi selalu memberi dorongan dalam menerapkan perubahan dengan tingkat capaian responden sebesar 99,5% dengan kategori sangat siap. Item terendah terdapat pada pernyataan Fasilitas penunjang yang tersedia memiliki kondisi yang baik untuk mendukung pekerjaan selama pandemi dengan tingkat capaian responden sebesar 81% dengan kategori siap.

Pada indikator keempat Manfaat pribadi (personal benefit) sebesar 75% dengan kategori cukup siap. Pada indikator ini penulis menggunakan 5 item pernyataan. Item tertinggi terdapat pada pernyataan perubahan jam kerja di masa pandemi ini tidak mengganggu waktu bersama keluarga dirumah dengan tingkat capaian responden sebesar 79,9% dengan kriteria cukup siap. Item terendah berada pada pernyataan karir saya akan meningkat karena perubahan yang dilakukan selama pandemi dengan tingkat pencapaian responden sebesar 71,7% dengan kriteria siap.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian bisa dilihat rata-rata tingkat capaian responden dari kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP N Se-Kota Payakumbuh adalah 75% dengan kriteria cukup siap.

Kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP N se-Kota Payakumbuh aspek ketepatan perubahan (appropriateness). memperoleh skor rata-rata tingkat capaian responden sebesar 66,2% dengan kriteria cukup siap. Ketepatan berubah merupakan hal yang mendefinisikan terkait keyakinan terhadap perubahan yang ditetapkan tepat untuk dilakukan oleh organisasi dan menghasilkan manfaat untuk organisasi dari penerapan perubahan tersebut (Simbolon, 2017). Perubahan yang dilakukan tersebut merupakan suatu yang harus tepat dan sesuai untuk dilakukan (appropriateness), persepsi yang dapat memberi keyakinan kalau organisasi melakukan hal yang benar dan tepat yang akan mendorong untuk meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan perubahan(Purwoko, 2017). Ketepatan dalam perubahan yang diusulkan

(Appropriateness) sangat penting terhadap kesiapan karyawan dalam menerima dan mampu mengimplementasikan perubahan. Apabila perubahan yang diusulkan tepat dan memberikan dampak positif bagi pekerjaan, maka akan menimbulkan respon positif dan meyakinkan karyawan melakukan perubahan yang diusulkan.

Kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP N se-Kota Payakumbuh aspek percaya diri kepada kemampuan (self efficacy). memperoleh skor rata-rata tingkat capaian responden sebesar 75,4% pada kriteria cukup siap. Menurut Prabowo, Winarno, & Fauziati (2014) percaya pada kemampuan diri (self efficacy) merupakan penilaian individu pada dirinya atau keyakinan seseorang dalam seberapa tingkat kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang diinginkan terhadap perubahan yang diusulkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa rasa percaya pada kemampuan diri dapat mensukseskan suatu perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Rasa percaya yang dimiliki seorang karyawan terhadap pengetahuan dan kemampuan yang ada dalam dirinya tentu akan mendorong semangat dan keyakinan pada dirinya untuk melakukan pekerjaan selama proses perubahan, serta yakin bahwa dirinya mampu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan selama pelaksanaan perubahan sehingga dapat terlaksananya perubahan dengan baik.

Kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP N se-Kota Payakumbuh aspek Dukungan Manajemen/Pimpinan (Management/Principal Support) memperoleh skor rata-rata tingkat capaian responden sebesar 85,2% dengan kriteria siap. Menurut Chaplin dukungan merupakan suatu usaha untuk menyediakan dan mengadakan sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhan orang lain, dengan cara memberikan dorongan, semangat dan nasehat kepada orang lain (Yolanda, Gistituati, Sabandi, & Irsyad, 2018). Menurut Purwoko (2017) adanya dukungan yang baik dari para pimpinan organisasi (Principal support) ialah dukungan pimpinan yang akan mengurangi rasa keraguan karyawan terhadap perubahan untuk mencapai tujuan perubahan tersebut. Dalam organisasi seperti sekolah perilaku dan tindakan kepala sekolah sangat berpengaruh sekali terhadap semangat dan motivasi bawahan (Anesti, 2020). Dukungan dianggap sangat penting untuk perilaku pekerja, dukungan yang dimaksud bisa perhatian pimpinan terhadap bawahannya serta bisa berupa sarana dan prasarana yang baik untuk menunjang pekerjaan karyawannya (Metria & Riana, 2018). Jadi dapat disimpulkan dengan adanya dukungan dari pimpinan/manajemen dalam organisasi berupa motivasi, memberi arahan, memberi perhatian, serta dukungan alam bentuk sarana dan prasarana dapat meningkatkan keyakinan, kemauan dan semangat karyawan dalam pelaksanaan perubahan sehingga dapat terlaksananya perubahan dengan baik.

Kesiapan menerima perubahan organisasi di masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP N se-Kota Payakumbuh aspek manfaat pribadi (personal benefit) memperoleh skor rata-rata tingkat capaian responden sebesar 75% dengan kriteria cukup siap. Purwoko (2017) mengatakan bahwa manfaat pribadi (Personal benefit) ialah manfaat yang pasti dan nyata, baik untuk jangka panjang atau jangka pendek dan seberapa tertariknya karyawan terhadap manfaat tersebut tentu juga berpengaruh terhadap keyakinan atau komitmen karyawan dalam melakukan perubahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa manfaat dan keuntungan dari sebuah perubahan yang diusulkan sangat mempengaruhi keyakinan dan kesiapan karyawan dalam menerima dan melaksanakan perubahan. Apabila karyawan merasa bahwa perubahan yang ditetapkan akan memberikan manfaat untuk dirinya, maka hal tersebut akan meningkatkan rasa kemauan dan kepercayaan pada diri karyawan untuk melaksanakan perubahan dengan baik.

SIMPULAN

Hasil penelitian secara keseluruhan mengenai kesiapan menerima perubahan organisasi pada masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP Negeri se-Kota Payakumbuh berada pada kategori cukup siap. Kemudian dijelaskan pada indikator ketepatan perubahan berada pada kategori cukup siap, selanjutnya pada indikator kemampuan diri berada pada kategori cukup siap, setelah itu pada indikator dukungan manajemen/pimpinan

berada pada kategori siap, terakhir pada indikator manfaat pribadi berada pada kategori cukup siap.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan beberapa saran: a) diharapkan tenaga administrasi dapat mempertahankan kesiapannya pada aspek ketepatan perubahan dan manajemen/pimpinan diharapkan selalu memperhatikan hal yang dibutuhkan dan tepat untuk dilakukan sebelum menerapkan perubahan, sehingga pegawai siap untuk melaksanakannya tanpa adanya kendala saat melakukan perubahan tersebut. b) diharapkan tenaga administrasi sekolah meningkatkan kemampuan dirinya seperti meningkatkan kemampuan dan keterampilannya agar lebih siap untuk melaksanakan perubahan dengan lebih baik. c) diharapkan manajemen/pimpinan dapat meningkatkan sikap atau perilaku yang memotivasi/mendorong serta menginspirasi tenaga administrasi sekolah untuk melakukan tindakan terbaik agar lebih siap menghadapi dan melaksanakan perubahan. d) diharapkan setiap perubahan yang akan dilakukan memiliki manfaat yang baik untuk organisasi maupun pegawai, sehingga pegawai lebih tertarik dan merangsang kemauannya untuk melakukan perubahan dengan lebih siap dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anesti, A. F. (2020). Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMP Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 7. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>
- Armenakis, Achilles A, Harris, Stanley G, Mossholder, K. W. (1993). from the SAGE Social Science Collections . All Rights. *Human Relations*, 46(6), 183–205. Retrieved from <http://hjb.sagepub.com.proxy.lib.umich.edu/content/9/2/183.full.pdf+html>
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: our Journey in Organizational Change Research and Practice. *Journal of Change Management*, 7017. <https://doi.org/10.1080/14697010902879079>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Maulina, V., & dkk. (2020). Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 24–30. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Pelaksanaan otonomi daerah , sebagai kelanjutan dari agenda reformasi politik yang digulirkan tahun 1998 , harus diakui belum mampu menghasilkan perbaikan kehidupan yang berarti ba. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9, 2117–2146.
- Novianingsih, D. (2020). Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1, 43–53. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/2680>
- Pertiwi, A. (2013). Hubungan sikap pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten pasaman barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1, 14–25.
- Prabowo, D. C., Winarno, W. W., & Fauziati, S. (2014). Analisa Kesiapan Individu dalam Mengadopsi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg): Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Wonosobo. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia 2014*, 87–92.
- Purwoko, A. P. (2017). Kesiapan untuk Berubah dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia. *Civil Service*, 11(2), 27–38. Retrieved from <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1481186&val=17805&title=KESIAPAN UNTUK BERUBAH DALAM REFORMASI BIROKRASI DI INDONESIA>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Rusdinal, R., Sabandi, A., & Anisah, A. (2018). Training Needs Analysis: Study on

- Development of School Administration's Competence. *Journal of Educational Review and Research*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.26737/jerr.v1i1.505>
- Rusyda, N. A., Suherman, S., Suhendra, S., & Rusdinal, R. (2020). Meningkatkan Self-Efficacy Matematis Siswa Pada Pembelajaran Matematika Melalui Pendekatan Brain Based Learning. *Media Pendidikan Matematika*, 8(2), 74. <https://doi.org/10.33394/mpm.v8i2.3192>
- Simbolon, H. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi. *Psikodimensia*, 16(2), 142. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1183>
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1287>
- Sutarto. (1998). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2010). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Kencana.
- Yolanda, S., Gistituati, N., Sabandi, A., & Irsyad. (2018). Iklim Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 9 Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 7(1), 41–46. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>