

PERANAN *ORGANIZATION CHANGE READINESS* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA BATAM

Ridhayati Farid^{1*}, Diana Vimalakirti Chow², Yuswardi³

¹²³Universitas Internasional Batam

ridhayati.f@gmail.com^{1*}, dianavichow31032003@gmail.com², yuswardi003@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti dampak *organizational change readiness* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan manufaktur di Kota Batam, terutama dalam konteks kemajuan teknologi dan meningkatnya persaingan bisnis. Kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan sangat penting, dengan kesiapan perubahan yang melibatkan manajemen komitmen dan kepercayaan dalam implementasi yang berhasil. Gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam proses ini. Tujuan dari penelitian ini ialah guna memahami faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, terutama melalui adopsi sistem *e-HRM* (*electronic Human Resource Management*). Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan ke berbagai perusahaan manufaktur di Batam dan dianalisis menggunakan SmartPLS 3. Temuan ini mengungkapkan bahwa *organizational change readiness* dan gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja perusahaan. Penggunaan *e-HRM*, juga ikut berpengaruh dalam memediasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Artinya dapat disimpulkan kesiapan organisasi terhadap perubahan dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui implementasi E-HRM yang optimal.

Kata Kunci: Kinerja Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, Kesiapan Perubahan Organisasi

ABSTRACT

This study investigates the effects of organizational change readiness and leadership style on manufacturing company performance in Batam City, especially in these contexts of technological advancement and increasing business competition. An organization's ability to adapt to change is critical, with change readiness involving management commitment and trust in successful implementation. Leadership style also plays an important role in this process. The purpose of this study is to understand the factors that influence organizational performance, especially through the adoption of e-HRM (electronic Human Resource Management) systems. A measured quantitative approach was adopted, where data were collected through questionnaires distributed to various manufacturing companies in Batam and analyzed using SmartPLS 3. The findings revealed that organizational change readiness and leadership style significantly influenced company performance. The use of e-HRM, also has an effect in mediating and improving organizational performance. This means that it can be hypothesized that organizational change readiness and adopting an effective leadership style are critical to improving firm performance through optimal E-HRM implementation.

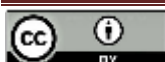
Keywords: Company Performance, Leadership Style, Organizational Change Readiness

PENDAHULUAN

Keberlanjutan sebuah bisnis dalam bersaing ketat dan menghadapi perkembangan teknologi menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dan berubah agar dapat bertahan dan berkembang. Perubahan organisasi dapat terjadi karena berbagai faktor seperti perubahan lingkungan bisnis, teknologi, regulasi, dan kebijakan organisasi. Perubahan organisasi dapat berupa perubahan struktur organisasi, perubahan proses bisnis, perubahan teknologi, dan

perubahan budaya organisasi. Namun seringkali karyawan saja yang dituntut untuk menghadapi perubahan tersebut, sehingga perubahan tersebut tidak berjalan dengan lancar dan tidak memberikan hasil yang diharapkan.

Untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan organisasi, organisasi perlu mempersiapkan diri dengan baik sebelum melakukan perubahan. *Organization Change Readiness* (OCR) adalah kemampuan organisasi untuk mempersiapkan diri dan



menghadapi perubahan organisasi dengan baik. *Organization change readiness* mencakup kemampuan organisasi untuk mengelola komitmen terhadap perubahan serta efikasi perubahan, yaitu keyakinan bahwa organisasi mampu melakukan dan mempertahankan perubahan tersebut (Sudhartio et al. 2023).

Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam keberhasilan perubahan organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer dalam memimpin organisasi merupakan perilaku dan sikap yang dianut oleh seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan ini secara intuitif mendorong anggota timnya untuk lebih efisien bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (Mon, Kurniawan, and Setyawan 2023) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada motivasi karyawan, kinerja organisasi, dan keberhasilan perubahan organisasi. Beberapa jenis gaya kepemimpinan yang umum digunakan adalah *transformational leadership*, *transactional leadership*, dan *laissez-faire leadership* (Mekonnen and Bayissa 2023).

Isu mengenai *organizational change readiness* dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja organisasi telah dikaji pada penelitian sebelumnya. Penelitian (Hermawan and Suharnomo 2020) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi mendorong penggunaan sumber daya yang strategis dalam mendorong kesiapan perubahan organisasi melalui efektivitas modal manusia. Selain itu, penelitian oleh (Engida, Alemu, and Mulugeta 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan perubahan yang efektif dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan.

Namun, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi pengaruh *organizational change readiness* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan *e-HRM usage* sebagai mediator. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *e-HRM usage* dapat mempengaruhi kinerja organisasi. (Kristanto and Nelson 2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia seperti manajemen karir, kepuasan gaji, penilaian kinerja, dan kontrol pekerjaan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karenanya *e-HRM usage* sebagai mediator dalam penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai bagaimana *e-HRM usage* memediasi hubungan antara *organizational change readiness* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh *Organization Change Readiness* terhadap *e-HRM Usage*

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil *organization change readiness* memberikan dampak positif terhadap *e-HRM usage*. Penelitian tersebut diantaranya dilakukan oleh (Sumaryono 2023), (Shofia, Syarifa, and Prahardika 2022), (Milovanovic, Bobas, and Cvjetkovic 2022), (Widyastuti and Ardiyanti 2018), (Raditya, Rahman, and Fahmy 2021), (Alqudah, Carballo-Penela, and Ruzo-Sanmartín 2022) dan (Farida, Prabowo, and Husnur 2021). Pada dasarnya *e-HRM usage* menjadi salah satu sistem pengembangan sumber daya manusia yang merupakan hasil inovasi baru yang dapat diterapkan demi keberlangsungan organisasi yang lebih baik. *E-HRM usage* tentu tidak dapat dilakukan begitu saja tanpa adanya kesediaan organisasi untuk mengikuti perkembangan zaman. Melalui adanya keterbukaan yang dimiliki oleh organisasi maka akan berdampak pada penerapan electronic human resource dengan meninjau berbagai aspek yang ada di dalamnya. Berdasarkan hal ini ini, dapat dirumuskan hipotesa penelitian yaitu :

H₁: *Organization Change Readiness* berpengaruh secara positif terhadap *e-HRM Usage*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *e-HRM Usage*

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam mengelola anggota yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap *e-HRM usage* dimana hal ini dapat dilihat dalam penelitian (Muktamar et al. 2024), (Seniman, Lubis, and Effendy 2022), (Apriyati et al. 2022), (Kusumadewi 2023), (Setiawan 2021), (Agustin 2021) dan (Rosi and Suparman 2020). Adanya gaya kepemimpinan tertentu yang dipraktikkan oleh pemimpin terhadap para anggotanya memungkinkan terciptanya sebuah cara yang paling tepat dalam mengelola SDM. SDM tersebut tentu memerlukan berbagai kiat tertentu agar dapat diatur dan diarahkan menuju visi-misi dari organisasi. Melalui gaya kepemimpinan yang tepat maka akan tercipta formulasi manajemen sumber daya manusia yang paling tepat. Hal ini memungkinkan

terjadinya proses *e-HRM usage*. Melalui ini, dijabarkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan *e-HRM usage*.

H₂: *Leadership Style berpengaruh secara positif terhadap Electronic Human Resource Management (e-HRM) Usage*

Pengaruh *e-HRM usage* terhadap Kinerja Organisasi

Performa suatu organisasi tentu akan lebih maksimal ketika segala aspek penunjangnya juga berjalan dengan baik. Terdapat beberapa aspek yang dapat membuat organisasi bekerja dengan maksimal, salah satu diantaranya adalah SDM dengan berbagai karakter dan latar belakang yang berbedaa-beda. Hal ini memungkinkan untuk dikelola dengan adanya suatu cara atau sistem yang terstruktur agar kinerja organisasi menjadi lebih baik. Kinerja organisasi dapat lebih maksimal apabila masing-masing kinerja timnya memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *E-HRM usage* yang baik diharapkan dapat menjadi stimulus untuk menuju kinerja organisasi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *e-HRM usage* terhadap kinerja perusahaan yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Praditya 2022), (Simbolon, Padliansyah, and Karunia 2021), (Supriyadi, Khamdari, and Susilowati 2020), (Utama 2021), (Nurjaman et al. 2020), (Putri et al. 2022) dan (Ratnasari, Saulina, and Tanjung 2021).
H₃: *e-HRM usage berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Organisasi*

Pengaruh *Organization Change Readiness* terhadap Kinerja Organisasi

Perkembangan zaman di era sekarang sudah tidak dapat terbendung lagi. Banyak sekali perubahan - perubahan pada setiap aspek lini kehidupan. Hadirnya teknologi-teknologi baru harus selalu diikuti dengan baik agar dapat tetap bertahan. Suatu organisasi yang memiliki kemampuan untuk dapat mengikuti perkembangan zaman menjadi salah satu pilar penting yang wajib untuk diperhatikan. Untuk berbagai proses yang dijalankan, kemampuan untuk memanfaatkan perkembangan teknologi di era digital menjadi hal penting yang wajib untuk dimaksimalkan. Hal tersebut dapat dilakukan untuk menunjang kinerja organisasi itu sendiri. Adanya berbagai inovasi teknologi yang muncul tentu tidak dapat diterapkan apabila organisasi belum menerima perkembangan zaman atau terkesan belum siap

dengan adanya perubahan. Hasil ini ditemukan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari et al. 2020), (Yuwono et al. 2020), (Sabella 2023), (Kustini, Izaak, and Rini 2020), (Fikri et al. 2021), (Saf'ani and Ratnawati 2022) dan (Meria and Tamzil 2021).

H₄: *Organization change readiness berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Organisasi*

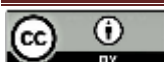
Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Organisasi

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi dilakukan oleh (Efendi and Suwardi 2020), (Sulantara et al. 2020), (Siregar et al. 2019), (Adam, Indradewa, and Syah 2020), (Ramadhan and Widiarini 2023), (Nalim, Haryono, and Muchran 2020) dan (Fahlevi, Aljuaid, and Saniuk 2022). Melalui gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat para anggota organisasi menjadi lebih nyaman dalam bekerja dan mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mengantarkan organisasi ke dalam visi misi bersama tanpa adanya salah satu pihak yang merasa dirugikan. Keharmonisan dalam suatu organisasi juga akan tercipta melalui peranan gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin organisasi.

H₅: *Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Organisasi*

Pengaruh *organization change readiness* terhadap kinerja organisasi melalui mediasi *e-HRM usage*

Organisasi yang memiliki sikap terbuka atas perubahan dan siap menerima hadirnya sebuah inovasi cenderung akan lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat terjadi apabila dibarengi dengan berbagai kiat yang tepat. Perubahan pengelolaan sumber daya manusia menggunakan elektronik memberikan manfaat bagi perusahaan. Kombinasi hal tersebut dengan *organization change readiness* dapat menjadi alternatif positif untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap terbuka yang diimbangi dengan proses pengelolaan sumber daya yang baik akan menjadi kontrol positif agar menciptakan culture yang baik di setiap organisasi. Studi ilmiah mengenai hubungan ini dapat dilihat dalam penelitian (Amelia, Manurung, and Purnomo 2022), (Wibowo 2021), (Novita, Hasan, and Dewi 2023), (Dessyarti 2022), (Mittra Candana, Ali, and Zefriyenni 2023), (Darim 2020) dan (Bahri 2022). Performa organisasi akan meningkat seiring dengan



kesiapan organisasi untuk menerima perubahan dan dengan iringan tata kelola sumber daya manusia yang baik.

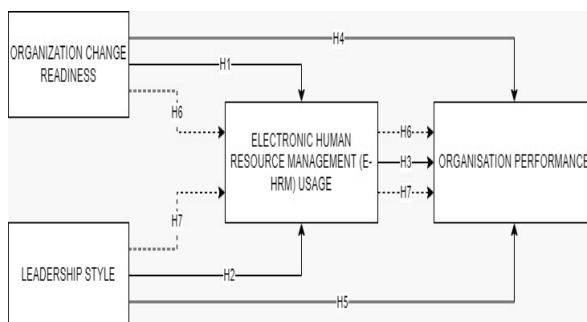
H₆: *Organizational Change Readiness berpengaruh secara positif terhadap Kinerja organisasi melalui mediasi e-HRM Usage*

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi melalui mediasi e-HRM usage.

Gaya kepemimpinan menjadi aspek penting untuk menunjang performa atau kinerja organisasi. Adanya gaya kepemimpinan yang bijak akan membuat organisasi lebih terarah dan mampu mencapai target-targetnya. Hal itu akan menjadi lebih baik bila ditambah dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang maksimal. Hadirnya manajemen sumber daya manusia yang tersistem (*e-HRM*) di tengah gaya kepemimpinan yang dijalankan akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat dukungan bukti ilmiah melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gopay, Rumawas, and Sambul 2021), (Susanti and Sundari 2023), (Saharuddin, Amang, and Husain 2022), (Titioka and Siahainenia 2019), (Agari 2021), (Wokas, Dotulong, and Saerang 2022) dan (Yunita 2021). Kinerja organisasi dapat lebih meningkat jika pemimpinnnya paham bagaimana cara memimpin dengan gaya yang tepat serta tahu bagaimana cara mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Kombinasi dua hal tersebut harus benar-benar diperhatikan apabila ingin organisasinya berjalan dengan baik tanpa adanya halangan berarti.

H₇: *Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi melalui mediasie-HRM usage*

Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan kerangka penelitian yang dilakukan dalam studi ini, yaitu:



Tabel 1. Data Umur Responden

Umur	Quantity	Persentase(%)
<18 Tahun	15	3,69%
18-28 Tahun	225	55,42%

Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Penulis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis statistik, serta menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner akan digunakan untuk mengukur variabel *organization change readiness*, gaya kepemimpinan, *e-HRM usage*, dan kinerja organisasi. Pengukuran setiap variabel tersebut menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian dari 1 (Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *organization change readiness* dan gaya kepemimpinan. Variabel Dependen yang digunakan adalah kinerja organisasi serta variabel mediasi merupakan *e-HRM usage*.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner dikembangkan berdasarkan literatur yang relevan dan validitas serta reliabilitas kuesioner akan diuji. Selanjutnya Survei akan dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden yang dipilih secara acak. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel. Selanjutnya akan dilakukan analisis regresi berganda dan analisis mediasi seperti analisis jalur (*path analysis*) atau analisis mediasi *bootstrap* untuk mengetahui mediasi *e-HRM usage* terhadap hubungan antara *organization change readiness* dan gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi. Data diolah menggunakan perangkat lunak statistik seperti Smart PLS. Analisis statistik dan grafik akan digunakan untuk menyajikan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang terkumpul berjumlah 406 responden. Jumlah data ini digunakan untuk diolah. Berdasarkan hal tersebut, berikut data demografis responden mencakup umur (tabel 1), jenis kelamin (tabel 2), pendidikan terakhir (tabel 3) dan divisi pekerjaan responden (tabel 4):

29-39 Tahun	147	36,21%
40-50 Tahun	18	4,43%
>50 Tahun	1	0,25%
TOTAL	406	100,00%

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Tabel 2. Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Quantity	Persentase(%)
Laki - Laki	165	40,64%
Perempuan	241	59,36%
TOTAL	406	100,00%

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Tabel 3. Data Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Quantity	Persentase(%)
SMA/SMK/ sederajat	69	17,00%
Diploma	79	19,46%
Sarjana	222	54,68%
Magister	35	8,62%
Doktor	1	0,25%
TOTAL	406	100,00%

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Tabel 4. Data Divisi Kerja Responden

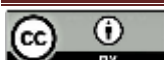
Divisi Kerja	Quantity	Persentase(%)
Direktur Utama	5	1,23%
Departemen Produksi	41	10,10%
Departemen R&D (Research and Development)	51	12,56%
Departemen Keuangan	57	14,04%
Departemen Sumber Daya Manusia	59	14,53%
Departemen Pemasaran dan Penjualan	67	16,50%
Departemen Logistik	54	13,30%
Departemen Manajemen Kualitas	32	7,88%
Departemen Administrasi	40	9,85%
TOTAL	406	100,00%

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Data pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden, diolah untuk dilakukan pengujian lebih lanjut guna memperoleh hasil analisa yang tepat. Hasil pengolahan data penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Outer Loading

	EHRM	LS	OCR	OP
EHRM1	0,740			
EHRM3	0,701			
EHRM7	0,786			
EHRM8	0,719			
LS3		0,680		
LS4		0,718		
LS5		0,753		
LS6		0,772		
OCR1			0,807	
OCR4			0,727	
OCR7			0,700	
OCR9			0,700	
OP1				0,776
OP4				0,719



	EHRM	LS	OCR	OP
OP7				0,644
OP8				0,809

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid atau berada dibawah 0,500, maka hasil output diatas telah menunjukkan keseluruhan indicator sudah memenuhi kriteria Rule of Thumb. Variabel Electric Human Resource Management (e-HRM Usage) nilai loading factor terbesar terdapat pada pernyataan EHRM1 sebesar 0,740 yang berisi pernyataan “Menurut saya, E-HRM mudah digunakan, sehingga dapat mengakses semua informasi yang dibutuhkan”. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai loading factor terbesar terdapat pada pernyataan LS6 sebesar 0,772 yang berisi

pernyataan “Pimpinan perusahaan saya secara konsisten menegaskan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan sebagai pijakan utama dalam setiap langkah yang diambil”. Variabel *organization change readiness* nilai loading factor terbesar terdapat pada pernyataan OCR1 sebesar 0,807 yang berisi pernyataan “Pimpinan manajemen perusahaan saya bertanggung jawab atas kinerja kualitas”. Variabel kinerja organisasi memiliki nilai loading factor terbesar terdapat pada pernyataan OP8 sebesar 0,809 yang berisi pernyataan “Saya dan rekan kerja saya memiliki banyak kesempatan untuk mengambil keputusan secara mandiri

Tabel 6. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	E-HRM	LS	OCR	OP
E-HRM	0,737			
Leadership Style	0,802	0,732		
Organization Change Readiness	0,768	0,650	0,735	
Organization Performance	0,699	0,777	0,816	0,739

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan hasil *Average Variance Extraceted (AVE)* diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel seperti *e-HRM usage* dengan nilai 0,544, gaya kepemimpinan dengan nilai 0,535, *organizational change readiness* dengan nilai 0,540, kinerja organisasi dengan nilai

0,547. Hal ini menunjukkan bahwa pada *Average Variance Extraceted (AVE)* telah memenuhi kriteria. Artinya nilai tersebut mampu mengungkapkan bahwa setidaknya faktor laten mampu menjelaskan setiap indikator sebesar setengah dari variannya

Tabel 7. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT Ratio)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
E-HRM	0,544
Leadership Style	0,535
Organization Change Readiness	0,540
Organization Performance	0,547

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan tabel HTMT diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar konstruk berada dibawah nilai 0,9 dan dinyatakan bahwa

data tersebut telah memenuhi kriteria Validitas dan Diskrimina

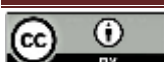
Tabel 8. Hasil Reliabilitas

Variabel	E-HRM	LS	OCR	OP
E-HRM usage	0,737			
Leadership Style	0,802	0,732		
Organization Change Readiness	0,768	0,650	0,735	
Organization Performance	0,699	0,777	0,816	0,739

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa *e-hrm usage* mendapatkan nilai *cronbach alpha* 0,720 dan *composite reliability* 0,826. Gaya kepemimpinan mendapatkan nilai *cronbach*

alpha 0,713 dan *composite reliability* 0,821, *Organization change readiness* mendapatkan nilai *cronbach alpha* 0,716 dan *composite reliability* 0,824 dan kinerja organisasi



mendapatkan nilai *cronbach alpha* 0,724 dan validitas konstruk composite reliability 0,827 dinyatakan lulus uji

Tabel 9. Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E-HRM usage → Organization Performance	-0,226	3,348	0,001
Leadership Style → E-HRM usage	0,524	13,532	0,000
Leadership Style → Organization Performance	0,545	12,816	0,000
Organization Change Readiness → E-HRM usage	0,428	9,259	0,000
Organization Change Readiness → Organization Performance	0,636	14,446	0,000

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

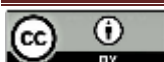
Berdasarkan hasil uji data diatas, semua variabel tersebut menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan. Dimulai dari *e-HRM usage* terhadap kinerja organisasi yang memiliki nilai *T Statistic* 3.348 dan *P Value* 0.001. Sementara itu, gaya kepemimpinan terhadap *e-HRM usage* yang memiliki nilai *T Statistic* 13.352 dan *P Value* 0.000. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi yang memiliki nilai *T Statistic* 12.816 dan *P Value* 0.000, *organization change readiness* terhadap *e-HRM usage* yang memiliki nilai *T Statistic* 9.259 dan *P Value* 0.000, dan *organization change readiness* terhadap kinerja organisasi yang memiliki nilai *T Statistic* 14.446 dan *P Value* 0.000.

Melalui hasil pengujian ini dapat disimpulkan untuk menjawab hipotesa penelitian antara lain:

- a. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa hipotesis 1 diterima dimana *Organization Change Readiness berpengaruh secara positif terhadap e-HRM Usage*. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan keduanya seperti pada penelitian (Sumaryono 2023), (Shofia, Syarifa, and Prahardika 2022), (Milovanovic, Bobas, and Cvjetkovic 2022), (Widyastuti and Ardiyanti 2018), (Raditya, Rahman, and Fahmy 2021), (Alqudah, Carballo-Penela, and Ruzo-Sanmartín 2022) dan (Farida, Prabowo, and Husnur 2021). Kesiapan organisasi untuk menerima perubahan merupakan sikap terbuka yang mendukung pemanfaatan teknologi dalam mengelola SDM. Organisasi perlu bersikap terbuka untuk segala perubahan yang bersifat positif.
- b. Hasil uji t juga menjawab hipotesa 2 dimana menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *e-HRM usage*. Ini berarti hipotesa kedua dapat direima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

penelitian (Muktamar et al. 2024), (Seniman, Lubis, and Effendy 2022), (Apriyati et al. 2022), (Kusumadewi 2023), (Setiawan 2021), (Agustin 2021) dan (Rosi and Suparman 2020). Pemimpin merupakan garda depan dalam memberikan arahan dan memutuskan formulasi seperti apa yang perlu diterapkan dalam pengelolaan SDM. Sikap dan gaya kepemimpinan yang dijalankan menjadi penentu diterimanya perubahan pengelolaan SDM dari cara yang tradisional menjadi berbasis teknologi seperti penggunaan *e-HRM usage*.

- c. Hipotesa 3 dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil yang positif berdasarkan uji t. *E-HRM usage terbukti berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Organisasi* dan hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh (Praditya 2022), (Simbolon, Padliansyah, and Karunia 2021), (Supriyadi, Khamdari, and Susilowati 2020), (Utama 2021), (Nurjaman et al. 2020), (Putri et al. 2022) dan (Ratnasari, Saulina, and Tanjung 2021). Perusahaan yang mengelola SDM dengan efektif dan efisien memungkinkan perusahaan tersebut menjalankan suatu sistem yang terstruktur sehingga kinerja perusahaan tersebut menjadi lebih baik.
- d. Hipotesa 4 dalam penelitian ini juga terbukti dimana *Organization change readiness berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Organisasi*. Sejalan dengan ini, penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari et al. 2020), (Yuwono et al. 2020), (Sabella 2023), (Kustini, Izaak, and Rini 2020), (Fikri et al. 2021), (Saf'ani and Ratnawati 2022) dan (Meria and Tamzil 2021) juga menunjukkan hasil yang relevan. Kemajuan teknologi baru perlu disikapi oleh keterbukaan diri oleh organisasi agar bisa meningkatkan kinerjanya.



- Pengelolaan SDM saat ini turut serta mengalami pemanfaatan teknologi. Berbagai inovasi teknologi yang muncul tidak dapat diterapkan jika sebuah organisasi tidak terbuka dan siap terhadap perubahan itu sendiri.
- e. Hipotesa 5 penelitian ini juga terbukti dimana *Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Organisasi*. Gaya kepemimpinan tepat dapat mengarahkan sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerjanya sehingga kinerja organisasi turut meningkat. Hasil ini sesuai dengan temuan pada penelitian oleh (Efendi and Suwardi 2020), (Sulantara et al. 2020), (Siregar et al. 2019), (Adam, Indradewa, and Syah 2020), (Ramadhan and Widiarini 2023), (Nalim, Haryono, and Muchran 2020) dan (Fahlevi, Aljuaid, and Saniuk 2022).
 - f. Hipotesa 6 penelitian ini terbukti bahwa *Organizational Change Readiness berpengaruh secara positif terhadap Organization Performance melalui e-HRM Usage*. Sikap terbuka suatu organisasi membuatnya dapat segera beradaptasi atas berbagai perubahan sehingga mampu bertahan dan meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan SDM yang mengikuti perkembangan teknologi memberikan kontribusi positif dalam

- hal ini karena SDM yang dikelola dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi kearah yang lebih baik pula. Hipotesa 6 yang terbukti pada penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh (Amelia, Manurung, and Purnomo 2022), (Wibowo 2021), (Novita, Hasan, and Dewi 2023), (Dessyarti 2022), (Mittra Candana, Ali, and Zefriyenni 2023), (Darim 2020) dan (Bahri 2022).
- g. Hasil penelitian juga menjawab hipotes 7 dimana *Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi melalui mediasi e-HRM usage*. Penelitian yang dilakukan oleh (Gopay, Rumawas, and Sambul 2021), (Susanti and Sundari 2023), (Saharuddin, Amang, and Husain 2022), (Titioka and Siahainenia 2019), (Agari 2021), (Wokas, Dotulong, and Saerang 2022) dan (Yunita 2021) juga relevan dengan ini. Pengelolaan SDM berbasis elektronik yang diadopsi oleh suatu perusahaan merupakan indikasi bahwa perusahaan tersebut bersikap terbuka akan perubahan. Hal ini tentu tidak lepas dari sikap pemimpin yang mau menerima perubahan untuk diterapkan dalam perusahaannya

Tabel 10. Hasil Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya kepemimpinan → e-HRM usage → Kinerja Organisasi	-0,118	2,903	0,004
Organization Change Readiness → E-HRM → Kinerja organisasi	-0,097	3,851	0,000

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa variable - variabel diatas berpengaruh signifikan. Dimulai dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi melalui e-HRM usage memiliki nilai T

Statistic 2.903 dengan nilai P Value 0.004. Nilai T Statistic untuk Organization Change Readiness terhadap kinerja organisasi melalui e-HRM usage adalah sebesar 3.851 dengan nilai P Value 0.000

Tabel 11. Hasil R Squares

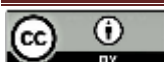
Variabel	R Square	R Square Adjusted
E-HRM	0,749	0,747
Organization Performance	0,784	0,782

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Nilai R squares e-HRM usage menunjukkan nilai sebesar 0,749, hasil ini masuk pada kategori moderate karena nilainya berada > 0,50 dan < 0,75. Sementara itu, nilai R squares Kinerja Organisasi menunjukkan nilai r Squares sebesar 0,784, dimana hasil ini masuk pada kategori kuat karena nilainya berada >0,75.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa seluruh hipotesa pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa organization change readiness dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun dengan adanya pengaruh

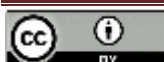


mediasi dari *e-HRM usage*. Variabel *e-HRM usage* terbukti mendukung percepatan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi ketika organisasi tersebut bersikap terbuka dan mau mengikuti perubahan yang ada. Sikap terbuka dan siap menerima perubahan ini juga diperkuat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Kepada perusahaan manufaktur di Kota Batam disarankan untuk dapat menerapkan organization change readiness dan menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat agar dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Dengan adanya kesiapan perusahaan untuk menerima perubahan dan diiringi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan. Selanjutnya kepada para peneliti selanjutnya diharapkan mampu menganalisis variabel lain yang memiliki kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

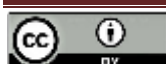
- Adam, Jennifer Kristiani, Rhian Indradewa, and Tantri Yanuar Rahmat Syah. 2020. "The Leadership Styles Impact, In Learning Organizations, And Organizational Innovation Towards Organizational Performance Over Manufacturing Companies, Indonesia." *Journal of Multidisciplinary Academic* 04(02):63–69.
- Agari, Anggun Farisa Firdaus. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10(4):1–20.
- Agustin, Farida. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2):128. doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9081.
- Al-Harazneh, Yaser M., and Ismail Sila. 2021. "The Impact of E-HRM Usage on HRM Effectiveness Highlighting the Roles of Top Management Support, HR Professionals, and Line Managers." *Journal of Global Information Management* 29(2):148–65. doi: 10.4018/JGIM.2021030107.
- Alqudah, Ikrema H. A., Adolfo Carballo-Penela, and Emilio Ruzo-Sanmartín. 2022. "High-Performance Human Resource Management Practices and Readiness for Change: An Integrative Model Including Affective Commitment, Employees' Performance, and the Moderating Role of Hierarchy Culture." *European Research on Management and Business Economics* 28(1):100177. doi: 10.1016/j.iemeen.2021.100177.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. 2022. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21(2):128–38. doi: 10.47467/mk.v21i2.935.
- Apriyati, Lelo Sintani, Achmad Syamsudin, Yunikewaty, Usup Riassy Christa, and Robby Sambung. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah." *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial* 14(2):320–39. doi: 10.37304/jpips.v14i2.7774.
- Bahri, Syamsul. 2022. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan Vuca." *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian* 3(2):37–51. doi: 10.56806/jh.v3i2.82.
- Darim, Abdu. 2020. "Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1):22–40. doi: 10.31538/munaddhomah.v1i1.29.
- Dessyarti, Robby Sandhi. 2022. "Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 16(1):151–63. doi: 10.32815/jibeka.v16i1.926.
- Efendi, Sugito, and Suwardi Suwardi. 2020. "The Influence of Leadership Style, Competency and Compensation on Employee Performance and Its Impact on Organizational Performance in Kementerian Pertanian." *Focus* 1(1):28–42. doi: 10.37010/fcs.v1i1.274.
- Engida, Zimbelachew Masresha, Abebe Ejigu Alemu, and Meselu Alamnie Mulugeta. 2022. "The Effect of Change Leadership on Employees Readiness to Change The Mediating Role of Organizational Culture." *Future Business Journal* 8(1).



- doi: 10.1186/s43093-022-00148-2.
- Fahlevi, Mochammad, Mohammed Aljuaid, and Sebastian Saniuk. 2022. "Leadership Style and Hospital Performance: Empirical Evidence From Indonesia." *Frontiers in Psychology* 13(May):1–14. doi: 10.3389/fpsyg.2022.911640.
- Farid, Ridhayati, and Gabrie Luvia. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Pada Karyawan Bank Perkreditan (BPR) Di Batam." 7:21–29.
- Farid, Ridhayati. 2022. "Analisis Anteseden Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Kota Batam Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19." *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton* 8(2):458–76. doi: 10.35326/pencerah.v8i2.2224.
- Farida, Farida, Herry Agung Prabowo, and Achmad Husnur. 2021. "The Readiness of Human Resources and Organization in Implementing Total Quality Management (TQM) in Indonesia's Manufacturing Industries." *Journal of Engineering Research (Kuwait)* 9(4 A):246–61. doi: 10.36909/jer.9903.
- Fikri, Harry Theozard, Rika Wahyuni, Isna Asyri Syahrina, Frihapma Semita Ade, and Rina Mariana. 2021. "Adversity Quotient, Komitmen Organisasi Dan Kesiapan Untuk Berubah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Psikologi* 17(2):114. doi: 10.24014/jp.v17i2.12556.
- Gopay, Rangga Cresna, Wehelmina Rumawas, and Sofia A. P. Sambul. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado." *Productivity* 2(5):348–52.
- Hermawan, Iwan, and Suharnomo Suharnomo. 2020. "Information Technology as a Strategic Resource in Encouraging Organizational Change Readiness through the Role of the Human Capital Effectiveness." *Jurnal Dinamika Manajemen* 11(2):242–54. doi: 10.15294/jdm.v11i2.23700.
- Kristanto, Harris, and Alden Nelson. 2023. "Pengaruh Human Resource Practice Terhadap Turnover Intention Dengan Organizational Commitment Dan Organization Engagement Sebagai Mediasi." 7(2).
- Kustini, Wilma Cordelia Izaak, and Hesty Prima Rini. 2020. "Pengaruh Kesiapan Untuk Berubah Dan Proactive Behavior Terhadap Kinerja." *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 14(3):180. doi: 10.19184/bisma.v14i3.15251.
- Kusumadewi, Noor Sita. 2023. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun." *Jesya* 6(2):1772–83. doi: 10.36778/jesya.v6i2.1237.
- Mekonnen, Mathewos, and Zelalem Bayissa. 2023. "The Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on Organizational Readiness for Change Among Health Professionals." *SAGE Open Nursing* 9. doi: 10.1177/23779608231185923.
- Meria, Lista, and Fachmi Tamzil. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan." *Forum Ilmiah* 18(2):279.
- Milovanovic, Bojan Moric, Zoran Bobas, and Matea Cvjetkovic. 2022. "Employee Readiness for Organizational Change in the SME Internalization Process: The Case of a Medium-Sized Construction Company." *Social Sciences* 11(3). doi: 10.3390/socsci11030131.
- Mittra Candana, Dori, Hapzi Ali, and Zefriyenni. 2023. "Determinasi Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme Dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4(2):665–74. doi: 10.38035/jmpis.v4i2.1638.
- Mon, Muhammad Donal, Irvan Kurniawan, and Agustinus Setyawan. 2023. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Remuneration On The Performance Of Public Sector Employees Mediated By Organizational Citizenship Behavior.*
- Muchsinati, Evi Silvana, and Rano Ardiansyah. 2023. *The Importance of Implementing E-HRM to Enhance Employee in Companies.*
- Muktamar, Ahmad, Baso Muhammad Yassir, Wulan Syafira Syam, and Sri Wahyu

- Ningsi. 2024. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of International Multidisciplinary Research* 2(1):181–90.
- Nalim, Siswoyo Haryono, and Murniady Muchran. 2020. "The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation." *Journal of Governance and Public Policy* 7(2):78–87. doi: 10.18196/jgpp.72124.
- Novita, Tiara, Sabri Hasan, and Ratna Dewi. 2023. "Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai." *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(3):187–97.
- Novitasari, Dewiana, Masduki Asbari, Didi Sutardi, Gazali, and Nelson Silitonga. 2020. "Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan Untuk Berubah Dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 15(2):1–13.
- Nurjaman, Kadar, Ajam Mustajam, Syaifuddin, Yusniar Lubis, and Yusuf Abadi. 2020. "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(2):73–82. doi: 10.15575/jim.v1i2.10403.
- Praditya, Rayyan Aqila. 2022. "Kinerja Organisasi Pada Manajemen Rantai Pasokan Pariwisata: Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Pelanggan?" *International Journal of Social, Policy and Law (Ijospl)* 32(02):17–21.
- Putri, Evila Yolanda, Amelia Putri, Aldilla Rahma Rahma, and Fakhri Mujahid Maolani. 2022. "Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 12(2):343–56. doi: 10.37932/j.e.v12i2.618.
- Raditya, Moresia, Hafiz Rahman, and Rahmi Fahmy. 2021. "The Impact of Human Resources Aspects in Supporting Readiness for Change at PT Pertamina (Persero)." *Journal of Management* 12(1):65–72.
- Ramadhan, Dhiva Kumala Putri, and Retno Widiarini. 2023. "Leadership Style with Learning Organization." *Jurnal Ilmiah Kesehatan (JIKA)* 5(3):473–80. doi: 10.36590/jika.v5i3.731.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Berta Saulina, and Rona Tanjung. 2021. "Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2):153. doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9084.
- Rosi, Dede, and H. Dadang Suparman. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2)." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 4(1):51.
- Sabella, Rina Indra. 2023. "Peran Kesiapan Individu Untuk Berubah Pada Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Buana Wedoro Waru Sidoarjo." *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development* 2(09):1639–49. doi: 10.59141/comserva.v2i09.563.
- Saf'ani, Faiz, and Intan Ratnawati. 2022. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Variabel Intervening Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 (Studi Pada Karyawan Pt. Pelni Persero Jakarta)." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 18(2):23–33. doi: 10.14710/jsmo.v18i2.39167.
- Saharuddin, Baso Amang, and Amiruddin Husain. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel." *Ekonomika* 6(2):210–30.
- Seniman, M. Rajab Lubis, and Sjahril Effendy. 2022. "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Kinerja Pegawai UPT Samsat Kota Pinang." *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 4(1):7–14. doi: 10.31289/tabularasa.v4i1.671.
- Setiawan, Nanang. 2021. "Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan

- (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 1(3):372–89. doi: 10.38035/jihhp.v1i3.690.
- Shofia, Aula, Hanoum Syarifa, and Prihananto Prahardika. 2022. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur.” *Jurnal Sains Dan Seni Its* 11(1):143–48.
- Simbolon, Andre Suandi, Roni Padliansyah, and Erick Karunia. 2021. “Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Perguruan Tinggi Di Kalimantan.” *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis* 5(1):69–78. doi: 10.31294/jeco.v5i1.9524.
- Siregar, Maju, Afrilla Alfani, Marhamah Hikmah Hasibuan, Usman Siregar, and Oktavia Angraini. 2019. “The Effect Of Organizational Climate And Leadership Style On Organizational Commitment And Employee Performance At PDAM Tirtanadi Sumatra Province.” *Jurnal Creative Agung* 9(2):1–13.
- Sudhartio, Lily, Pulung Peranginangin, Mohammad Hamsal, and Kasandika Ganiarsa. 2023. “Mediating Role of Organizational Change Readiness on Knowledge Management and Entrepreneurial Orientation for Innovation.” *The Winners* 24(2):107–15. doi: 10.21512/tw.v24i2.10864.
- Sulantara, I. Made, Putu Kepra Mareni, I. Ketut Setia Sapta, and Ni Kadek Suryani. 2020. “The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance.” *European Journal of Business and Management Research* 5(5). doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.5.494.
- Sumaryono. 2023. “Transformasi E-HRM (Electronic Human Resource Management) Dalam Pengembangan Kualitas SDM (Sumber Daya Manusia).” *Jemsi* 5(1):50–63.
- Supriyadi, Iwan, Endang Khamdari, and Fajar Susilowati. 2020. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi.” *Orbith* 16(1):27–34.
- Susanti, Febsri, and Wiwit Sundari. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam.” *Jurnal Economina* 2(2):538–52.
- Suwaldiyan. 2021. “The Increasing of Employee Performance Through Discipline, Motivation, and Organizational Culture.”
- Titioaka, Baretha Meisar, and Astrid J. D. Siahainenia. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku).” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 6(2):73–97. doi: 10.35794/jmbi.v6i2.25968.
- Utama, Sitti Tari. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(1):281–87. doi: 10.38035/jmpis.v2i1.449.
- Wibowo, Abbiyu Satrio. 2021. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto.” *Journal of Management Review* 5(3):655–63.
- Widyastuti, Fransiska, and Niken Ardiyanti. 2018. “The Impact of Human Resource Aspects in Supporting Readiness for Change.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 22(1):179–95. doi: 10.4324/9780203075838-8.
- Wokas, Natalia Gloria Christi, Lucky O. H. Dotulong, and Regina Trifena Saerang. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(3):56. doi: 10.35794/emba.v10i3.40890.
- Yunita. 2021. “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(1):310–30.
- Yuwono, Teguh, Nuri Wiyono, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, and Nelson Silitonga. 2020. “Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan



Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5(3):615–32.

Zhang, Yongan, Umair Khan, Seoyeon Lee, and Madiha Salik. 2019. “The Influence of Management Innovation and Technological Innovation on Organization Performance. a Mediating Role of Sustainability.” *Sustainability (Switzerland)* 11(2). doi: 10.3390/su11020495.

