

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN CHANGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERSANDIAN DAN STATISTIK KOTA PALOPO**

**Sari Nurmalita<sup>1)</sup>, Maszudi Edi,<sup>2)</sup> Duriani<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo  
E-mail: [nurmalitasaripaso@gmail.com](mailto:nurmalitasaripaso@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo  
E-mail: [edimaszudi@umpalopo.ac.id](mailto:edimaszudi@umpalopo.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo  
E-mail: [duriani@umpalopo.ac.id](mailto:duriani@umpalopo.ac.id)

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine the influence of work ability, the influence of job satisfaction, change management on employee performance at the Palopo City Encryption and Statistics Service. This research is a type of quantitative research that is descriptive in nature. Sampling used Nonprobability Sampling with saturated sampling techniques. This research uses a Likert measurement scale. Data processing uses SPSS version 20 software. Work ability has no effect and is not significant on employee performance. Job satisfaction has an influence and is not significant on employee performance. Change Management has a significant and influential effect on employee performance. Work Ability, Job Satisfaction, and Change Management simultaneously (together) and significantly on employee performance. To improve employee performance, it is necessary to increase work ability on employee performance, the higher the job satisfaction, the more it will affect employee performance, Changes in management greatly influence employee performance, every small change, whether increasing or decreasing, will affect a larger increase or decrease in employee performance..*

**Keywords :** *Work Ability, Job Satisfaction, and Change Management*

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga. Oleh karena itu, pemerintah mempunyai tanggungjawab untuk senantiasa meningkatkan dan menjaga kualitas kehidupan kerja serta memotivasi sumber daya manusia agar berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Priyono, Ekonomi and Islam, 2020). Sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat dengan pemerintah karena merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, tanpanya maka tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai rencana sebelumnya (Puspitasari, 2022).

Kemampuan Kerja adalah upaya untuk meningkatkan seluruh aktivitas, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan program – program tersebut agar dapat mendukung seluruh pegawai agar selaras dengan tujuan instansi tanpa mempertimbangkan keinginan individu (Santoso, 2019). Kemampuan Kerja merupakan unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan tugas (Pratama and Wardani, 2018).

Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Sikap positif dalam bekerja menunjukkan bahwa seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik dan puas dengan hasilnya. Sebaliknya ketidakpuasan kerja terjadi ketika tempat kerja tidak didukung peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang buruk, dan manajemen kurang memberikan perhatian. Ketidakpuasan pegawai di tempat kerja dapat mengarah pada tindakan seperti meninggalkan instansi, sikap asertif yang konstruktif, loyalitas pasif yang optimis, dan pengabaian pasif terhadap apa yang boleh dan tidak boleh

dilakukan (Ekonomi and Negeri, 2019). Kepuasan pegawai terjadi dalam suatu instansi ketika tidak ada kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang dapat diterima (Ekonomi and Negeri, 2019). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh dukungan instansi itu sendiri, karena setiap pekerja mementingkan dua pihak : dirinya sendiri dan instansi (Ekonomi and Negeri, 2019).

Manajemen Perubahan (Change Management) secara definisi, merupakan komunikasi yang mengubah isi pesan dari paradigma lama ke paradigma baru bisnis, ekonomi, dan kewirausahaan (Rambey et al., 2021). Manajemen Perubahan adalah penerapan pengetahuan, keterampilan, alat, dan teknik untuk mengintegrasikan perubahan ke dalam proyek dan strategi (Rahmadyah and Aslami, 2022). Perubahan selalu mempunyai dampak karena memang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau memperbaiki kekurangan yang ada pada periode sebelumnya (Hakim and Sugiyanto, 2018).

Konsep Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan seorang karyawan atau organisasi dalam kaitannya dengan persyaratan pekerjaan. (Siti Nur Aisah, 2020) berpendapat bahwa kinerja adalah kinerja yang diberikan oleh pegawai. Prestasi tersebut dicapai dengan melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang tersedia. Kinerja tidak dapat dicapai sendirian, melainkan harus dikelola oleh instansi/pemerintah. Mengukur kinerja karyawan memerlukan pemantauan yang cermat ketika karyawan berkinerja lebih baik, keberhasilan mereka mempengaruhi pencapaian tujuan instansi. Ada banyak cara untuk mengevaluasi kinerja karyawan, termasuk tinjauan supervisor, tinjauan sejawat, evaluasi diri, dan pengukuran kinerja berdasarkan data dan metrik tertentu.

Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentuk Organisasi Perangkat Daerah, dengan tipe kelembagaan/keorganisasian tipe c yang menyelenggarakan urusan konkuren non pelayanan dasar yakni urusan persandian dan urusan statistik. Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo memiliki visi menjadi pusat data yang handal dan penyelenggaraan persandian

yang terpercaya, serta memiliki misi membangun infrastruktur, sarana dan prasarana organisasi dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan informasi yang diperoleh Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo memiliki jumlah pegawai sebanyak 40 orang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo, pengaruh change management terhadap kinerja pegawai pada Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo, dan pengaruh kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan change management terhadap kinerja pegawai pada Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Metode Kuantitatif merupakan metode penelitian yang banyak menggunakan angka. Dari pengumpulan data hingga interpretasinya. Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai pada Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo dengan jumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan Nonprobability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat individu atau kelompok orang mengenai kemungkinan dan permasalahan benda, desain produk, proses pembuatan produk dan produk yang dikembangkan atau diciptakan (Tarjo, 2019). Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengolah informasi yang valid dan mudah dipahami untuk disajikan kepada publik umum, dengan tujuan utama mencari solusi atas berbagai permasalahan. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda uji t dan uji f untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Change Management (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	a	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,805	0,312	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,887	0,312	0,000	0,05	
	X1.3	0,883	0,312	0,000	0,05	
	X1.4	0,829	0,312	0,000	0,05	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,788	0,312	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,756	0,312	0,000	0,05	
	X2.3	0,662	0,312	0,000	0,05	
	X2.4	0,778	0,312	0,000	0,05	
	X2.5	0,753	0,312	0,000	0,05	
Change Management (X3)	X3.1	0,742	0,312	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,865	0,312	0,000	0,05	
	X3.3	0,871	0,312	0,000	0,05	
	X3.4	0,889	0,312	0,000	0,05	
	X3.5	0,865	0,312	0,000	0,05	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,717	0,312	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,775	0,312	0,000	0,05	
	Y3	0,768	0,312	0,000	0,05	
	Y4	0,725	0,312	0,000	0,05	
	Y5	0,764	0,312	0,000	0,05	
	Y6	0,698	0,312	0,000	0,05	

Tabel 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran atau tes dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengukur sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur konsep atau karakteristik yang dimaksudkan. Jika  $r$  hitung

$> r$  tabel maka instrumen atau indikator pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), sebaliknya jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid. Menurut data di atas hasil uji validitas seluruh indikator pernyataan diperoleh nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel yang menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, *Change Management*, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,312. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka seluruh item dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,829	5	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,792	6	Reliabel

<i>Change Management</i> (X3)	0,816	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,786	7	Reliabel

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan metode evaluasi kemampuan suatu instrumen yang digunakan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam periode waktu yang tertentu. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka reliable, apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka tidak reliable. Dari tabel uji reabilitas diatas dinyatakan kemampuan kerja(X<sub>1</sub>) nilai *Cronbach's Alpha* 0,829 > 0,6, kepuasan kerja(X<sub>2</sub>) nilai *Cronbach's Alpha* 0,792 > 0,6, *change management*(X<sub>3</sub>) nilai *Cronbach's Alpha* 0,816 > 0,6, dan kinerja pegawai(Y) nilai *Cronbach's Alpha* 0,786 > 0,6. Maka dinyatakan seluruh variabel bebas dan terikat reliabel.

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.541	2.881		.882	.384
1 Total_X1	.242	.159	.180	1.521	.137
Total_X2	.362	.137	.273	2.636	.012
Total_X3	.544	.116	.549	4.704	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel SPSS diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,541 + 0,242X_1 + 0,362X_2 + 0,544X_3.$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,541 artinya jika Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan *Change Management* (X<sub>3</sub>) nilainya sebesar 0 (tidak berubah), maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 2,541.
2. Koefisien Regresi Kemampuan Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,242 artinya jika Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan *Change Management* (X<sub>3</sub>) nilainya tetap dan Kemampuan Kerja mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,242. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,362 artinya jika Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) dan *Change Management* (X<sub>3</sub>) nilainya tetap dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,362. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang

positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4. Koefisien Regresi *Change Management* ( $\beta_3$ ) sebesar 0,544 artinya jika Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) nilainya tetap dan *Change Management* mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,544. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara *Change Management* terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji parsial (Uji t)**

Uji parsial berarti menguji pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen sambil memperhitungkan atau mengendalikan pengaruh variabel lain. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan signifikan dan dikatakan berpengaruh apabila nilai t hitung  $> t$  tabel, sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan dan dikatakan tidak berpengaruh apabila nilai t hitung  $< t$  tabel. Berdasarkan tabel uji T dibawah ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.541	2.881		.882	.384
1 Total_X1	.242	.159	.180	1.521	.137
Total_X2	.362	.137	.273	2.636	.012
Total_X3	.544	.116	.549	4.704	.000

b. Dependent Variable: Total\_Y

1. Hipotesis pertama, pada variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  1,521  $< t_{tabel}$  2,028 dengan nilai signifikan 0,137  $> 0,05$ . Hal ini berarti Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dinyatakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan kriteria tersebut hipotesis pertama ditolak.
2. Hipotesis kedua, pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  2,636  $> t_{tabel}$  2,028 dengan nilai signifikan 0,12  $> 0,05$ . Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan kriteria tersebut hipotesis kedua ditolak.
3. Hipotesis ketiga, pada variabel *Change Management* ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  4,704  $> t_{tabel}$  2,028 dengan nilai signifikan 0,000  $< 0,05$ . Hal ini berarti variabel *Change Management* ( $X_3$ ) dinyatakan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan kriteria tersebut hipotesis ketiga diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	195.889	3	65.296	30.895	.000 <sup>b</sup>
Residual	76.086	36	2.114		
Total	271.975	39			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel – variabel independen secara bersama – sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dinyatakan berpengaruh secara bersama – sama (simultan) dan dinyatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikan  $< 0,05$ , sebaliknya jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dinyatakan tidak berpengaruh secara bersama – sama dan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan jika nilai signifikan  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil output SPSS Uji F diatas, nilai  $F_{hitung}$   $30,895 > F_{tabel}$   $2,86$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja( $X_1$ ), Kepuasan Kerja( $X_2$ ), dan Change Management( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama – sama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Persandian Dan Statistik Kota Palopo. Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan (Sekartini, 2016) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai harus memperoleh semua keterampilan yang dibutuhkan dalam organisasi, fokus pada apa yang mereka lakukan, dan mengembangkan keterampilan mereka baik secara formal maupun informal.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Persandian Dan Statistik Kota Palopo. Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan (Rahayu and Rushadiyati, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara kepuasan dan kinerja. Dikatakan bahwa kepuasan kerja mengarah pada peningkatan kinerja dan pekerja yang puas menjadi lebih produktif.
- 3) *Change Management* (Manajemen Perubahan) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Persandian Dan Statistik Kota Palopo. Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan (Fischasia Menda *et al.*, 2018) yang menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik manajemen perubahan, semakin baik pula kinerja karyawan.
- 4) Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Change Management* (Manajemen Perubahan) secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan kecil, baik meningkat atau menurun pada Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Change Management* (Manajemen Perubahan) akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Persandian dan Statistik Kota Palopo.

#### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti kepada Dinas Persandian dan Statistik Kota Palopo dan pembaca, yaitu:

- 1) Dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja pegawai sebaiknya dilakukan evaluasi secara berkala terhadap kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan kemampuan sosial.
- 2) Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus diukur secara berkala dan terus menerus. Sehingga variabel – variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila dinilai baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan.
- 3) Dampak *Change Management* terhadap kinerja pegawai, baik secara positif maupun negative, harus diperhatikan agar kinerja pegawai dapat berfungsi dengan baik. Yang terpenting, dampak negative yang timbul harus dihindari dan diwaspadai karena dapat menimbulkan kesulitan yang tidak diinginkan jika tidak ditangani, oleh karena itu diperlukan ketelitian dalam hal ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T. and Lesmana, M.L. (2020) ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan’, *Jurnal Humaniora*, 4(1), pp. 106–119.
- Asmawiyah, Mukhtar, A. and Nurjaya (2020) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar’, *Jurnal Mirai Management*, 5(2), pp. 388–401.
- Dahman, Y. *et al.* (2023) ‘Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM’, *Jesya*, 6(2), pp. 1784–1793. doi:10.36778/jesya.v6i2.1191.
- Dewi, L.N., Suhaeli, D. and Hidayati, L.A. (2023) ‘Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo )’, *Borobudur Management Review*, 3(1), pp. 14–31. doi:10.31603/bmar.v.
- Edi Maszudi, Indra Kusdianto, D.M.K. (2021) *Riset Sumber Daya Manusia Di Era Digital Dan Society 5.0*. 1st edn. Edited by CV.AA REZKY. Serang,Jawa Barat.
- Ekonomi, F. and Negeri, U. (2019) ‘63 PENTINGNYA KEPUASAN KERJA Sunarta’, *XVI(2)*, pp. 63–75.
- Erawati, I., Darwis, M. and Nasrullah, M. (2017) ‘Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa’, *Jurnal Office*, 3(1), p. 13. doi:10.26858/jo.v3i1.3450.
- Fasiha, F., Yusuf, M., Sihombing, H. B. M., Mujahidin, M., & Chenini, R. (2022). The Effect of Product Quality and Service Quality on Consumer Loyalty at Palopo Minimarkets. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 177-192.

- Fischasia Menda, J. *et al.* (2018) ‘Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rsud Bitung)’, *Jurnal Emba Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2578 – 2587*, 6(4), pp. 2578–2587.
- Hakim, L. and Sugiyanto, E. (2018) ‘Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta’, *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), p. 49. doi:10.23917/benefit.v3i1.6562.
- Helmi, H. and Aslami, N. (2023) ‘Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan’, *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), pp. 237–246.
- Ishak, I., Putri, Q. A. R., & Sarijuddin, P. (2024). Halal Product Assurance at Traditional Markets in Luwu Raya Based on Halal Supply Chain Traceability. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 224-240.
- Mujahidin, M., Fasiha, F., Abdullah, M. R., & Praseta, M. (2022). Income of Micro, Small, And Medium Enterprises With The Presence of A Mini Market In Palopo City, Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 257–266. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v11i2.1940>
- Mujahidin; Yusuf, Muhammad; Ardianto, Rian; Sutaguna, I. Nyoman Tri; Sampe, Ferdiandus. (2022). The Effect of Relationship Marketing and Relationship Quality on Customer Loyalty (Bank Muamalat Indonesia). *Technium Soc. Sci. J.*, 38, 312.
- Mujahidin, M. INCREASING ISLAMIC PHILANTHROPIC FUNDS IS AN APPROACH MODEL WITH A TRUST VARIABLE AS AN INTERMEDIARY. *Internastional Journal of Professional Business Review*.
- Mujahidin, M. (2021). Analisis Strategi Bauran Komunikasi Pemasaran pada Beberapa Perusahaan di Kota Palopo. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 3(2).
- Nurdin, N. and Djuhartono, T. (2021) ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan’, *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), pp.137–148. doi:10.47467/reslaj.v3i2.328.
- Prastika Dewi, I. *et al.* (2021) ‘iMProvement Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi’, *Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi*, 8(1). Pratama, A.A.N. and Wardani, A. (2018) ‘Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)’, *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), p. 119. doi:10.18326/muqtasid.v8i2.119-129.
- Priyono, A.A., Ekonomi, F. and Islam, U. (2020) ‘Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening’, 3(2013), pp. 31–42.

- Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, S.M. (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo.
- Puspitasari, D. (2022) 'Pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima'.
- Rahayu, M.S. and Rushadiyati, R. (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini', *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), pp. 136–145. doi:10.52643/jam.v11i2.1880.
- Rahmadyah, N. and Aslami, N. (2022) 'Strategi Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital', *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital*,
- Rahmadani, N., & Putri, Q. A. R. (2024). *Analysis of the Influence of Religiosity Values In Reducing Consumptive Behavior in Indonesian Muslim Consumers*. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 253-274.
- Umar, Rusmana Putri, Q. A., & Dewi, E. R. C. (2023). *The Effect Of Short-Term Debt And Long-Term Debt on The Income of Palm Oil Stock Issuers*. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 6(2). <https://doi.org/10.24256/kharaj.v6i2.5209>
- Wulandari, Sri, Andi Irfan, Nor Balkish Zakaria, and Mujahidin. "Survey Study on Fraud Prevention Disclosure Measurement at State Islamic Universities in Indonesia". *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam* 13, no. 1 (April 1, 2024): 327–348. Accessed August 9, 2024. <https://ejournal.iaisyarifuddin.ac.id/index.php/iqtishoduna/article/view/2305>. *Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 2(2), pp. 78–83. doi:10.56456/jebdeker.v2i2.117.
- Rambey, T. et al. (2021) 'Strategi Manajemen Perubahan Hipmikindo Dalam Membangun Sumberdaya Technopreneur Dengan Mendirikan Entrepreneur Centres', *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 1(2), pp. 51–59. doi:10.55122/blogchain.v1i2.311.
- Santoso, O.I. (2019) 'TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERUMNAS REGIONAL II PALEMBANG ( 2019 )', pp. 51–64.
- Sekartini, N.L. (2016) 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa', *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), pp. 1–12. doi:10.22225/jj.3.2.130.64-75.
- Siahaan, S. and Bahri, S. (2019) 'Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 16–30. doi:10.30596/maneggio.v2i1.3402.
- Siti Nur Aisah (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Bulletin of Management and Business*, 1(2), pp. 42–50. doi:10.31328/bmb.v1i2.100.
- Soedarso, Y. et al. (2019) 'Rochim Sidik', 1(April), pp. 20–28.

- Tanjung, R. and Manalu, S.S. (2019) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam’, *Jurnal Dimensi*, 8(2), pp. 342–359. doi:10.33373/dms.v8i2.2166.
- Tanjung, S.W. and Aslami, N. (2022) ‘Peran Penting Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Suatu Organisasi’, *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2), pp. 2462–2468.
- Tarjo, T. (2019) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan’, *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), p. 53. doi:10.47201/jamin.v2i1.38.
- Tri Murti, H. *et al.* (2021) ‘Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan Organisasi dalam Mendukung Bisnis Berkelanjutan Pasca Covid-19 pada UMKM di Kota Bengkulu (Utilization of Information Technology and Organizational Change Management to support Post-Covid 19 Sustaina’, *Jurnal Bisnis dan Pemasaran Digital (JBPD)*, 1(1), pp. 33–41.
- Wulandari, A. and Hamzah, R. (2019) ‘Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan’, *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), pp. 41–47