



DOI: <https://doi.org/10.38035/snefr.v2i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi di Balai Besar Tekstil Kota Bandung

Puncak Maha Utama¹, Widwi Handari Adji²

¹Politeknik Piksi Ganesha, Bandung, Indonesia, puncakmahautama2302@gmail.com

²Politeknik Piksi Ganesha, Bandung, Indonesia, widwihandari@gmail.com

Corresponding Author: puncakmahautama2302@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Organizational Culture on Adaptation to Technological Change among employees of the Bandung City Textile Center in 2026. A descriptive quantitative verification approach was used with a questionnaire data collection technique. A sample of 58 respondents was determined using the Slovin formula, and the data were analyzed using Simple Linear Regression through SPSS 27. The results of descriptive statistics show that the implementation of organizational culture is relatively homogeneous and the ability to adapt to technology is quite good even though there is a digital skills gap. The results of the regression test revealed a significance value of 0.483 (> 0.05) and a calculated t-value of -0.706 (< 2.003). This proves that Organizational Culture does not have a significant influence on Adaptation to Technological Change. The contribution of organizational culture is only 0.9% (R Square 0.009), while 99.1% is influenced by external factors such as IT infrastructure readiness and digital leadership. Management is recommended to carry out change interventions to reduce employee psychological resistance.*

Keyword: *Organizational Culture, Adaptation to Technological Change, Digital Transformation, Change Management, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi pada pegawai Balai Besar Tekstil Kota Bandung tahun 2026. Pendekatan kuantitatif deskriptif verifikatif digunakan dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Sampel sebanyak 58 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin, dan data dianalisis menggunakan Regresi Linear Sederhana melalui SPSS 27. Hasil statistik deskriptif menunjukkan penerapan budaya organisasi relatif homogen dan kemampuan adaptasi teknologi tergolong cukup baik meskipun terdapat kesenjangan keterampilan digital. Hasil uji regresi mengungkapkan nilai signifikansi 0,483 ($> 0,05$) dan t hitung -0,706 ($< 2,003$). Hal ini membuktikan bahwa *Organizational Culture* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi. Kontribusi budaya organisasi hanya sebesar 0,9% (R Square 0,009), sedangkan 99,1% dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kesiapan infrastruktur IT dan kepemimpinan digital. Manajemen direkomendasikan melakukan intervensi perubahan untuk mereduksi resistensi psikologis pegawai.

Kata Kunci: *Organizational Culture, Adaptasi Perubahan Teknologi, Transformasi Digital, Manajemen Perubahan, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Balai Besar Tekstil Kota Bandung memiliki peran strategis dalam mendukung daya saing industri ini melalui pengujian, sertifikasi, kalibrasi, dan bimbingan teknis. Namun, transformasi menuju industri 4.0 tidak hanya menuntut modernisasi pada sisi industri mandiri, tetapi juga menuntut transformasi digital pada lembaga pelayanan publik seperti Balai Besar Tekstil Kota Bandung.

Implementasi teknologi digital mulai dari sistem informasi laboratorium terpadu, pelayanan publik berbasis daring (*online*), hingga penggunaan alat pengujian berbasis otomatisasi menuntut kesiapan dari seluruh elemen organisasi. Namun, tantangan utama dalam adopsi teknologi seringkali bukan terletak pada infrastruktur fisik, melainkan pada aspek manusia dan budaya kerja.

Organizational culture atau budaya organisasi merupakan "ruh" yang menentukan bagaimana anggota organisasi merespons perubahan. Di lingkungan instansi pemerintah, budaya kerja seringkali dihadapkan pada karakteristik birokrasi yang stabil namun terkadang kaku terhadap perubahan cepat. Hal ini sejalan dengan teori tiga tingkatan budaya dari Schein (2004, hlm. 25-37) yang menegaskan bahwa perubahan yang dipaksakan dari luar sering kali gagal jika hanya menyentuh lapisan *artifacts* atau kulit luar organisasi saja. Jika budaya yang ada cenderung resisten, konservatif, atau terlalu nyaman dengan prosedur manual lama, maka investasi teknologi secanggih apa pun tidak akan memberikan hasil yang optimal. Menurut Schein (2004, hlm. 320), kenyamanan pada sistem manual ini berakar dari *underlying assumptions* (asumsi dasar) yang telah menjadi mekanisme pertahanan psikologis pegawai, sehingga adopsi teknologi baru justru memicu kecemasan belajar (*learning anxiety*) yang berujung pada penolakan atau resistensi.

Adaptasi terhadap perubahan yang dipicu oleh transformasi digital menjadi penting dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara kerja dan proses operasional, tetapi juga berdampak mendalam pada aspek aspek internal organisasi, termasuk struktur organisasi, budaya kerja, dan strategi bisnis secara keseluruhan. Dalam situasi seperti ini, penerapan manajemen perubahan berperan penting untuk mengelola proses transisi yang penuh kesulitan dan perubahan yang lebih fleksibel. Maka, manajemen perubahan dapat membantu organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan yang timbul selama proses adaptasi, sehingga transisi ke era digital dapat berjalan lebih lancar dan sesuai dengan tujuan organisasi (Wulandari & Pudjiarti, 2024).

Budaya organisasi merupakan fondasi psikologis dan sosial yang mengikat seluruh anggota dalam suatu lembaga. Budaya ini bekerja sebagai kompas tidak tertulis yang mengarahkan perilaku, pola pikir, hingga cara para pegawai merespons dinamika di lingkungan kerja mereka. Edgar Schein (2004) membedakan perwujudan budaya ini ke dalam tiga lapisan utama, mulai dari *artifacts* yang kasat mata seperti fasilitas fisik dan dokumen formal, nilai-nilai yang didukung (*espoused values*), hingga lapisan terdalam berupa asumsi dasar (*underlying assumptions*) yang telah mendarah daging.

Melalui pola pikir yang benar budaya kerja dapat dibangun dan dilestarikan sehingga transformasi digital dapat dicapai. Di sinilah pemikiran digital memainkan peran penting dalam proses ini menurut WH Adji (2022). Di lingkungan instansi publik atau pemerintahan, budaya yang berkembang cenderung membawa karakteristik birokrasi yang kuat. Karakter ini umumnya mengutamakan stabilitas, kepatuhan terhadap prosedur baku, dan kenyamanan terhadap sistem yang sudah berjalan lama. Menurut Schein (2004), ketika sebuah organisasi telah merasa nyaman dengan mekanisme kerja tertentu (seperti sistem manual), kenyamanan tersebut berubah menjadi mekanisme pertahanan psikologis pegawai. Akibatnya, setiap ada intervensi atau benturan dari luar yang mencoba mengusik kenyamanan tersebut, organisasi akan secara otomatis memicu reaksi defensif.

Adaptasi terhadap perubahan teknologi merupakan kapasitas nyata dari para pegawai untuk menerima, menguasai, dan mengintegrasikan perangkat digital baru ke dalam rutinitas kerja mereka. Di era transformasi digital saat ini, adaptasi bukan lagi sekadar pilihan operasional, melainkan instrumen krusial untuk mempertahankan efisiensi dan mutu pelayanan publik. Mengutip Wulandari & Pudjiarti (2024), proses transisi dari pola kerja konvensional menuju sistem digital berdampak luas secara internal, mulai dari rekonstruksi alur kerja hingga perubahan cara berkomunikasi antar-unit.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif verifikatif. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis data statistik terhadap sampel tertentu. Pendekatan ini bekerja dengan angka dan variabel terukur yang dianalisis menggunakan teknik penelitian yang valid (Veronica et al., 2022). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan budaya organisasi dan adaptasi teknologi di perusahaan, sedangkan pendekatan pengujian hipotesis digunakan untuk menganalisis pengaruh antara kedua variabel tersebut.

Data yang digunakan merupakan data sekunder berupa responden kuesioner, yang diperoleh dari sampel populasi di perusahaan pada tahun 2026. Data tersebut mencakup respon terhadap kepuasan pegawai terhadap budaya dan teknologi di Balai Besar Tekstil Bandung.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *organizational culture*, sedangkan variabel dependen (Y) adalah adaptasi perubahan teknologi. Analisis dilakukan per respon pegawai untuk mengetahui tingkat kepuasan para pegawai.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada tahun 2026. Sampel yang digunakan berjumlah 58 responden dari total 138 pegawai karena menggunakan rumus slovin, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10% ($e = 0,1$). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebesar $N = 57,98$ yang dibulatkan menjadi 58 sampel.

Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 27 dengan dua tahapan. Pertama, analisis deskriptif untuk mengidentifikasi dan menganalisis karakteristik budaya organisasi yang berlaku di Balai Besar Tekstil. Kedua, analisis inferensial melalui tingkat adaptasi kemampuan teknologi karyawan. Selanjutnya dilakukan Analisis Regresi Linear Sederhana dengan model $Y = a + bX$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, yaitu variabel *Organizational Culture* (X) dan variabel Adaptasi Perubahan Teknologi (Y), yang diperoleh dari 58 responden pegawai Balai Besar Tekstil Kota Bandung. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Organizational Culture (X)	58	44.00	72.00	56.1207	6.77477
Adaptasi Perubahan Teknologi (Y)	58	42.00	71.00	57.1379	8.51922

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 27

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel *Organizational Culture* (X) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 56.1207 dengan standar deviasi 6.77477, nilai minimum 44.00, dan nilai maksimum 72.00. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata mengindikasikan bahwa penyebaran data jawaban responden mengenai penerapan *Organizational Culture* relatif homogen atau tidak terlalu beragam.

Variabel Adaptasi Perubahan Teknologi (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 57.1379 dengan standar deviasi 8.51922, nilai minimum 42.00, dan nilai maksimum 42.00. Nilai mean tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat Adaptasi Perubahan Teknologi pegawai Balai Besar Tekstil Kota Bandung berada pada kategori cukup baik, namun variasi jawaban responden (std. deviation 8.51922) menunjukkan masih terdapat kesenjangan Adaptasi Perubahan Teknologi antar pegawai, yang sejalan dengan permasalahan Adaptasi Perubahan Teknologi gap yang diuraikan pada latar belakang penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual hasil regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai unstandardized residual.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Unstandardized Residual
N	58
Mean	0,0000000
Std. Deviation	8.48156723
Test Statistic (Absolute)	0,100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 27

Berdasarkan Tabel 2 , diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi ini berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual (ABRESID) terhadap variabel bebas *Organizational Culture*(X). Apabila nilai signifikansi variabel X lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	63.766	9.456	6.744	0,000
Organizational Culture (X)	0.118	0.167	0.706	0.483

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 27

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Organizational Culture* (X) terhadap absolut residual sebesar 0.167, yang lebih besar dari 0,05 ($0.167 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varians residual bersifat homogen (homoskedastisitas) dan model regresi dinyatakan layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *Organizational Culture* (X) terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi(Y) pada pegawai Balai Besar Tekstil Kota Bandung.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	63.766	9.456	6.744	0,000
Organizational Culture (X)	-0,118	0,167	-0,706	0,483

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 27

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 63.766 + -0,118X$$

Nilai konstanta sebesar 63.766 menunjukkan bahwa apabila *Organizational Culture* (X) bernilai nol, maka tingkat Adaptasi Perubahan Teknologi (Y) diperkirakan sebesar 63,766. Nilai koefisien regresi variabel X sebesar -0,118 dan bertanda positif menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada penerapan *Organizational Culture*, maka Adaptasi Perubahan Teknologi akan meningkat sebesar -0,118 satuan, dengan asumsi faktor lain dianggap tetap (constant). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan *Organizational Culture* di Balai Besar Tekstil Kota Bandung, semakin tinggi pula tingkat Adaptasi Perubahan Teknologi pegawainya.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,094	0,009	0,302	6,85222

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 27

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 6 sebesar 0,094 menunjukkan bahwa hubungan antara *Organizational Culture* (X) dengan Adaptasi Perubahan Teknologi (Y) tergolong dalam kategori sedang/cukup kuat dan searah (positif). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,009 menunjukkan bahwa variabel *Organizational Culture* mampu menjelaskan atau memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31,4% terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, sarana dan prasarana teknologi, kepemimpinan, maupun budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan/Model (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36,489	1	36,489	0,498	0,483
Residual	4100,408	56	73,222		
Total	4136,897	57			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 27

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun, yaitu pengaruh *Organizational Culture* terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi, dinyatakan signifikan secara statistik dan layak (fit) digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) dan Pembuktian Hipotesis H₁

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) variabel X pada Tabel 3.5 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, serta membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Berdasarkan Tabel 4.5, diperoleh nilai t hitung untuk *Organizational Culture* (X) sebesar -0,706 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai

t hitung (-0,706) lebih besar dari t tabel (dengan $df = 56$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel $\pm 2,003$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Culture* positif dan signifikan terhadap peningkatan Adaptasi Perubahan Teknologi di Balai Besar Tekstil Kota Bandung. Hasil ini membuktikan secara empiris hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Persamaan regresi linear yang terbentuk adalah $Y = 63.766 - 0,118X$. Untuk menguji signifikansi hubungan tersebut, digunakan Uji t (parsial). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,483. Karena nilai signifikansi 0,483 lebih besar dari tingkat probabilitas $\alpha = 0,05$, dan nilai t hitung sebesar -0,706 lebih kecil dari t tabel (2,003), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan menggunakan bahasa statistik yang presisi, dapat ditegaskan bahwa secara empiris *Organizational Culture* terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Adaptasi Perubahan Teknologi pada pegawai Balai Besar Tekstil Kota Bandung. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) menghasilkan angka 0,009, yang berarti budaya organisasi hanya mampu menjelaskan atau berkontribusi sebesar 0,9% terhadap varians adaptasi perubahan teknologi. Sisa variabilitas yang sangat besar, yakni 99,1%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Fakta ini menegaskan bahwa untuk lembaga pemerintah dengan karakteristik birokrasi yang kaku, budaya kerja yang sudah berakar dan berorientasi pada stabilitas prosedur manual tidak secara otomatis menstimulasi kecakapan digital. Penyesuaian teknologi menuntut adanya kepemimpinan digital yang proaktif, infrastruktur IT yang memadai, serta motivasi intrinsik. Oleh karena itu, penguatan kompetensi tidak bisa sebatas mengandalkan budaya organisasi bawaan, melainkan memerlukan intervensi manajemen perubahan yang masif..

Meskipun pengaruh yang ditemukan tergolong signifikan, nilai kontribusi sebesar 31,4% juga mengindikasikan bahwa terdapat 68,6% faktor lain di luar *Organizational Culture* yang turut menentukan tingkat kompetensi SDM berbasis digital pegawai Balai Besar Tekstil Kota Bandung. Faktor-faktor tersebut dapat berupa ketersediaan infrastruktur dan sarana teknologi, gaya kepemimpinan, motivasi individu, maupun kebijakan sumber daya manusia yang berlaku di institusi tersebut. Hasil uji asumsi klasik yang menunjukkan model regresi telah memenuhi syarat normalitas, bebas heteroskedastisitas, bebas multikolinearitas, dan bebas autokorelasi, juga memberikan keyakinan bahwa hasil estimasi pengaruh *Organizational Culture* Adaptasi Perubahan Teknologi pada penelitian ini bersifat valid dan dapat dipercaya (*robust*) sebagai dasar pengambilan kesimpulan dan rekomendasi kebijakan.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen Balai Besar Tekstil Kota Bandung perlu terus memperkuat budaya belajar organisasi, antara lain melalui penguatan visi bersama terkait Perubahan Teknologi, pengembangan kapasitas individu pegawai (*personal mastery*), serta penguatan pembelajaran tim (*team learning*) lintas unit kerja, sebagai strategi yang efektif untuk mempercepat peningkatan kompetensi digital SDM dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi lembaga di tengah tuntutan Revolusi Industri 4.0.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Organizational Culture* tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap proses Adaptasi Perubahan Teknologi pada pegawai Balai Besar Tekstil Kota Bandung. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai signifikansi 0,483 ($> 0,05$) dan t hitung sebesar -0,706 ($< 2,003$). Budaya organisasi saat ini hanya menyumbang peran sebesar 0,9%, sedangkan 99,1% determinan adaptasi teknologi bersumber

dari faktor eksternal lainnya. Meskipun hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan, manajemen tetap sangat direkomendasikan untuk mengeksekusi program manajemen perubahan secara menyeluruh guna menyentuh aspek asumsi dasar (psikologis) pegawai agar kecemasan belajar dan resistensi transisi digital dapat teratasi

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan atau salah satu strategi oleh Balai Besar Tekstil Kota Bandung dalam meningkatkan kompetensi digital pegawai, antara lain:

1. Perbaiki kontradiksi antar bagian data statistik
2. Lakukan cleaning keterangan hasil interpretasi regresi
3. Tambahkan variabel lain / gunakan analisis regresi berganda
4. Evaluasi penggunaan teknik sampling & skala pengukuran

REFERENSI

- Ardianto, D., Wihartika, D., Astuti, W., & Gandung, M. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Digital di Era Transformasi Industri. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(2), 325-338.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hikmah, D. M., Indriyani, S., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2).
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). Free Press.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday Currency.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Veronica, A., Sutrisno, E., & Wijaya, H. (2022). Penerapan Metode Kuantitatif Deskriptif dalam Analisis Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 9(3), 142-155.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.
- Wulandari, R., & Pudjiarti, E. S. (2024). Manajemen Perubahan di Era Digital: Mengatasi Resistensi Pegawai Melalui Kepemimpinan Adaptif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 27(1), 89-104.