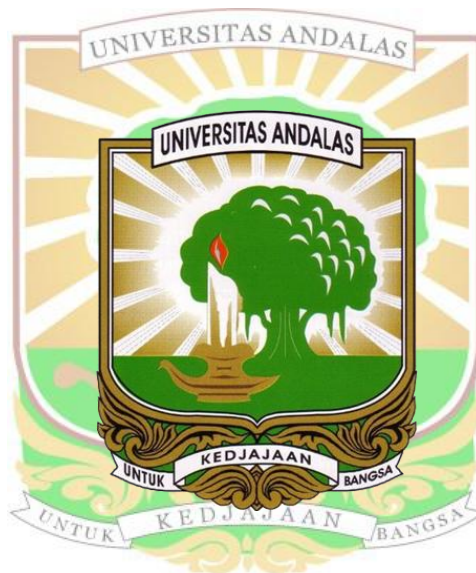


**KESIAPAN UNTUK BERUBAH MENGGUNAKAN ADKAR MODEL  
PADA BPD SUMATERA BARAT (BANK NAGARI) DALAM UPAYA  
KONVERSI MENJADI BANK UMUM SYARIAH DALAM ASPEK  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**THESIS**



Diajukan Oleh :  
**EKO SAPUTRA**  
**NIM. 2320522026**

**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2026**

**KESIAPAN UNTUK BERUBAH MENGGUNAKAN ADKAR MODEL  
PADA BPD SUMATERA BARAT (BANK NAGARI) DALAM UPAYA  
KONVERSI MENJADI BANK UMUM SYARIAH DALAM ASPEK  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**THESIS**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister Manajemen  
Pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*



Diajukan Oleh :  
**EKO SAPUTRA**  
**NIM. 2320522026**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Rahmi Fahmy, S.E., MBA**

**Pembimbing II : Dr. Yulihastri, S.E., MBA**

**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2026**

**KESIAPAN UNTUK BERUBAH MENGGUNAKAN ADKAR MODEL  
PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT (BANK  
NAGARI) KONVERSI MENJADI BANK UMUM SYARIAH DALAM  
ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA**

**Eko Saputra<sup>a</sup>, Rahmi Fahmy<sup>b</sup>, Yulihastri<sup>c</sup>**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan perubahan (*readiness to change*) sumber daya manusia dalam proses konversi Bank Nagari menjadi Bank Umum Syariah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori melalui metode survei cross-sectional terhadap 98 responden yang merupakan pegawai tetap Kantor Pusat Bank Nagari. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, sedangkan analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel terhadap kesiapan perubahan bersifat dinamis pada setiap tahapan perubahan, yaitu pra, present, dan pasca. Peraturan internal berpengaruh signifikan pada tahap implementasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan pada tahap pra dan pasca, serta dukungan manajemen berpengaruh signifikan pada tahap pasca perubahan. Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan dan bahkan berdampak negatif pada tahap awal. Kompetensi teknis berpengaruh signifikan pada tahap pra dan implementasi, sedangkan pelatihan menjadi faktor paling dominan pada tahap pra perubahan. Secara simultan, seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan perubahan dengan tingkat penjelasan model yang moderat hingga kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan perubahan merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor struktural, teknis, manajerial, dan psikologis. Oleh karena itu, pengelolaan perubahan organisasi perlu dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan agar proses transformasi menuju perbankan syariah dapat berjalan secara efektif dan berjangka panjang.

**Kata Kunci:** *Readiness To Change, PLS-SEM, Budaya Organisasi, Kompetensi Teknis, Pelatihan, Transformasi Perbankan Syariah*

**KESIAPAN UNTUK BERUBAH MENGGUNAKAN ADKAR MODEL  
PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT (BANK  
NAGARI) KONVERSI MENJADI BANK UMUM SYARIAH DALAM  
ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA**

**Eko Saputra<sup>a</sup>, Rahmi Fahmy<sup>b</sup>, Yulihastri<sup>c</sup>**

***Abstract***

*This study aims to analyze human resource readiness to change in the process of converting Bank Nagari into an Islamic Commercial Bank. The research employs a quantitative approach with an explanatory design using a cross-sectional survey method involving 98 respondents who are permanent employees at the Bank Nagari Head Office. The sampling technique used is purposive sampling, while data analysis is conducted using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The results indicate that the influence of variables on readiness to change is dynamic across different stages of change, namely pre-change, present (implementation), and post-change. Internal regulations have a significant effect during the implementation stage, organizational culture significantly influences the pre- and post-change stages, and management support significantly affects the post-change stage. Leadership does not show a significant effect and even has a negative impact during the initial stage. Technical competence significantly influences the pre- and implementation stages, while training emerges as the most dominant factor during the pre-change stage. Simultaneously, all variables significantly influence readiness to change, with a moderate to strong level of explanatory power. These findings suggest that readiness to change is a multidimensional construct influenced by structural, technical, managerial, and psychological factors. Therefore, organizational change management needs to be carried out comprehensively and sustainably to ensure that the transformation process toward Islamic banking can be implemented effectively and sustained in the long term.*

**Keywords:** *Readiness To Change, PLS-SEM, Organizational Culture, Technical Competence, Training, Islamic Banking Transformation*