

# Pengaruh Manajemen Perubahan, Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai kecamatan sidoarjo

Oleh:

Yuniar Astuti

Vera Firdaus

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2024

# Pendahuluan (Fenomena )

Berkembangnya era modern ini semua akan mengalami perubahan tidak hanya perusahaan melainkan instansi pemerintahan, Perubahan yang pesat dan sangat dirasakan adalah perubahan teknologi. fenomena perubahan yang terjadi pada kecamatan sidoarjo adalah system layanan masyarakat berbasis digital.



Fenomena perubahan yang terjadi dalam pemerintahan akan menjadi sorotan dalam lingkungan Masyarakat terutama pada kinerja pegawai kecamatan tulangan kabupaten sidoarjo berkaitan dengan pelayanan Masyarakat.

# Pertanyaan penelitian ( Rumusan Masalah )

## Rumusan masalah :

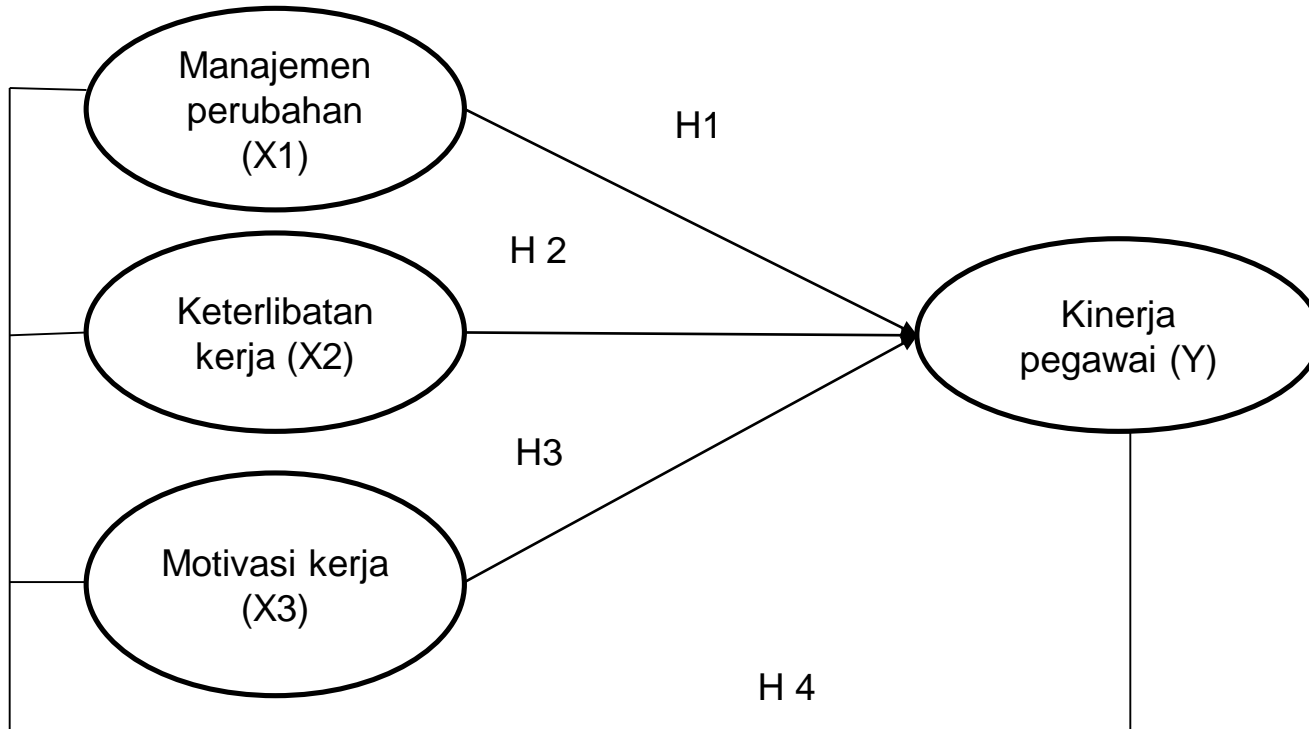
- Apakah manajemen perubahan mempengaruhi kinerja pegawai kecamatan sidoarjo ?
- Apakah keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai kecamatan sidoarjo ?
- Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai kecamatan sidoarjo ?

## Tujuan penelitian :

Menganalisis pengaruh manajemen perubahan, keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan sidoarjo

**Kategori SDGs** : penelitian ini yang berjudul “manajemen perubahan, keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai” judul ini yang sesuai dengan kategori SDGs tujuan kedelapan ialah membangun pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, dan tenaga kerja yang optimal serta pekerjaan yang layak.

# Kerangka konseptual



Hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut :

H1 : Manajemen perubahan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan sidoarjo.

H2 : Keterlibatan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan sidoarjo.

H3 : Motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan sidoarjo.

H4 : Manajemen perubahan (X1), Keterlibatan kerja (X2), Motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan sidoarjo.

# Metode

- **Jenis penelitian** : kuantitatif ,penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik
- **Populasi** : pegawai kantor kecamatan tulangan kabupaten sidoarjo
- **Lokasi penelitian** : kantor kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman kabupaten sidoarjo
- **Sample** : 90 orang
- **Teknik pengambilan sampel** : cluster sampling
- **Jenis data** : data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner
- **Teknik pengumpulan data** : kuesioner dengan skala likert
- **Teknik analisis data** : regresi linier berganda
- **Uji** : uji asumsi klasik, uji validitas dan uji realibilitas uji parsial (t) dan koefisien determinasi
- **Alat pengolahan data** : SPSS versi 25

# Hasil

- Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Kecamatan Tulangan	Persentase	Kecamatan Taman	Persentase
S1	16	37%	14	30%
S2	2	5%	1	2,1%
D3	4	9%	3	6%
SMP	2	5%	-	-
SMA	19	44%	29	62%

- berdasarkan pendidikan bahwa terbesar nilai prosentase pada pendidikan dikecamatan Tulangan dijenjang SMA sebesar 44%, sedangkan pada Kecamatan Taman sebesar 62% dijenjang SMA

# Hasil

- Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Kecamatan Tulangan	Persentase	Kecamatan Taman	Persentase
1-5 tahun	14	33%	27	57%
6-10 tahun	8	19%	3	6%
11-20 tahun	7	16%	11	23%
21- 35 tahun	13	30%	6	13%
36-45 tahun	1	2%	-	-

- berdasarkan Lama bekerja bahwa terbesar prosentase dalam kecamatan Tulangan sebesar 33% dengan lama bekerja selama 1-5 tahun, dan prosentase terbesar pada kantor kecamatan Taman sebesar 57% dengan lama bekerja selama 1-5 tahun.

# Uji Validitas

Variabel	Item variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
Manajemen perubahan	Perubahan struktur organisasi	0,838	0,1745	Valid
	Perubahan teknologi	0,919		
	Perubahan individu	0,850		
		0,883		
		0,930		
		0,937		

Variabel	Item Variabel	Corellation	R tabel	Keterangan
Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologis	0,885	0,1745	Valid
	Kebutuhan rasa aman	0,928		
	Kebutuhan social	0,959		
	Kebutuhan pengakuan	0,892		
	Kebutuhan aktualisasi diri	0,853		
		0,901		
		0,765		
		0,891		
		0,917		
		0,936		

Variabel	Item Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
Keterlibatan Kerja	Pertisipasi kerja	0,925	0,1745	Valid
	Keikutsertaan Kerja sama	0,919		
	Konsentrasi kerja	0,916		
	Identifikasi kerja	0,935		
		0,900		
		0,893		
		0,900		
	0,912			
		0,921		
		0,948		

Variabel	Item variabel	corellation	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kualitas	0,888	0,1745	Valid
	Kuantitas	0,924		
	Sikap	0,901		
		0,916		
		0,916		
		0,920		

- Berdasarkan hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh data item pernyataan kuesioner memiliki nilai signifikan lebih besar dari  $<0,1745$  sehingga semua item pernyataan dapat dikatakan valid



# Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach alpha	Cronbach alpha	Keterangan
Manajemen perubahan	6	0,948	0,6	Reliabel
Keterlibatan kerja	10	0,979	0,6	Reliabel
Motivasi kerja	10	0,979	0,6	Reliabel
Kinerja	6	0,959	0,6	Reliabel

- Berdasarkan hasil Uji reliabilitas dapat diketahui masing – masing variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari  $<0,06$ , sehingga instrumen yang di gunakan dapat dikatakan reliabel.

# Uji asumsi klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58249080
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.066
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada table 3 diatas diketahui nilai signifikansi  $0.200 < 0,05$ , sehingga data penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

# Uji asumsi klasik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.501	1.753		2.568	.012		
Manajemen Perubahan	.455	.132	.458	3.457	.001	.264	3.787
Keterlibatan Kerja	.157	.067	.274	2.360	.021	.345	2.898
Motivasi Kerja	.060	.064	.099	.944	.348	.425	2.355

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Berdasarkan hasil Uji Multikolineritas pada table 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance ketiga variabel X1,X2 dan X3 lebih besar dari  $<0,10$  dan nilai VIF ketiga variabel X1, X2 dan X3 tidak  $< 10,00$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolineritas.

# Uji asumsi klasik

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.132	1.109		1.021	.310
Manajemen Perubahan	-.002	.083	-.006	-.028	.978
Keterlibatan Kerja	-.053	.042	-.225	-1.258	.212
Motivasi Kerja	.078	.040	.311	1.936	.056

a. Dependent Variable: ABS\_RES

- Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada table 7 diatas, menunjukkan nilai signifikansi dari variabel X1, X2 dan X3 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

# Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.501	1.753		2.568	.012
	Manajemen Perubahan	.455	.132	.458	3.457	.001
	Keterlibatan Kerja	.157	.067	.274	2.360	.021
	Motivasi Kerja	.060	.064	.099	.944	.348

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 4,501. angka tersebut menunjukkan bahwa apabila manajemen perubahan, keterlibatan kerja dan motivasi kerja sama dengan nilai nol, maka tingkat kinerja pegawai sebesar 4,501.
- nilai koefisien manajemen perubahan sebesar 0,455 menunjukkan bahwa apabila manajemen perubahan naik 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 45,5%.
- nilai koefisien keterlibatan kerja sebesar 0,157 menunjukkan bahwa apabila keterlibatan kerja naik 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 15,7%.
- sedangkan nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,060 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja menurun sebesar 1%, maka kinerja pegawai semakin menurun sebesar 6%.

# Uji T (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4.501	1.753		2.568	.012
Manajemen Perubahan	.455	.132	.458	3.457	.001
Keterlibatan Kerja	.157	.067	.274	2.360	.021
Motivasi Kerja	.060	.064	.099	.944	.348

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Variabel Manajemen Perubahan X1 memiliki t hitung sebesar 3.457 lebih besar dari t table 1,988 dan nilai signifikansi sebesar  $0,01 > 0,05$  yang berarti bahwa :

H1 : H0 ditolak, H1 diterima yang berarti terdapat tidak berpengaruh signifikan Manajemen perubahan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

- Variabel Keterlibatan Kerja X2 memiliki nilai t hitung sebesar 2.360 lebih besar dari t table 1,988 dan nilai signifikansi sebesar  $0,021 > 0,05$  yang berarti bahwa:

H2 : H0 ditolak H2 diterima yang berarti terdapat tidak berpengaruh signifikan keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

- Variabel Motivasi Kerja X3 memiliki nilai t hitung sebesar 0,944 lebih kecil dari t table 1,988 dan nilai signifikansi sebesar  $0,348 > 0,05$  yang berarti bahwa : H3 :

H0 diterima H3 ditolak yang berarti Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

# Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.758	3	297.586	43.116	.000 <sup>b</sup>
	Residual	593.564	86	6.902		
	Total	1486.322	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Berdasarkan Hasil uji F pada tabel diatas, maka nilai F sebesar  $43.116 >$  nilai F tabel sebesar  $2,71$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan atau bersama – sama Manajemen perubahan, Keterlibatan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

# Uji Koefesien Determinasi ( R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.587	2.627

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Manajemen Perubahan

- Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi 0,587, yang artinya variabel bebas secara Bersama – sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 58,7% sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian



# pembahasan

## **Manajemen Perubahan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman di Kabupaten Sidoarjo dalam proses pembaharuan yang berkelanjutan dengan efektif akan mempengaruhi kinerja yang terstruktur dari pegawai yang berarti, semakin tinggi Manajemen Perubahan yang dilakukan akan mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman di Kabupaten Sidoarjo penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] ; [28] ; [29] yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut manajemen perubahan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini [30] karena Manajemen Perubahan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis Manajemen Perubahan yang dibangun oleh indikator struktur organisasi, perubahan teknologi, perubahan individu. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator adalah perubahan teknologi jika kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan sesuai dengan tujuan program penyelenggaraan pemerintah maka akan meningkatkan proses kinerja. karena hakikatnya pegawai akan selalu beriringan dengan standart operasional prosedur sebagai penyelengraan administrasi pemerintah yang mengharuskan pegawai dapat berkomitmen dan prima dalam menjalankan program kerja, terlihat dari Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman yang sama mengalami Perubahan. hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden menjawab setuju jika dalam kemajuan teknologi akan memberikan efek yang optimal membantu operasional dalam melaksanakan penyelenggaraan administrasi pemerintah didalam kantor Kecamatan Tulangan dan kecamatan Taman dikabupaten sidoarjo, dari sekian responden mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan hasil 33% didalam Kecamatan Tulangan dan 57% diKecamatan Taman menunjukkan perubahan menjadi sesuatu hal yang senantiasa diperhatikan karena dalam perubahan akan berkelanjutan dan perubahan semakin membantu kinerja pegawai dalam melaksanakan penyelenggaraan tugas pemerintahan. Dengan ini hasil memiliki implikasi praktis didalam Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman dikabupaten sidoarjo dalam membuat perubahan dan menerapkannya dalam kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman dengan bertahap dan perubahan yang akan terus berkelanjutan dengan adanya proses evaluasi yang dilakukan, itu yang mungkin akan menyebabkan kinerja para pegawai baik di Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman makin terarah.

# pembahasan

## Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman kabupaten sidoarjo. Maka dalam bentuk keterikatan seorang pegawai dalam keberlangsungan didalam pekerjaan pegawai kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman akan membantu proses kinerja yang akan terarah Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah keterlibatan kerja maka kinerja pegawai juga kian semakin baik. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan semakin besar kontribusi keterlibatan kerja dapat memberikan dampak yang positif juga dalam kinerja seorang pegawai. Dengan memperhatikan aspek keterlibatan kerja dalam kinerja pegawai akan membantu mencapai program kerja pemerintahan khususnya dalam penyelenggaraan layanan masyarakat. Penelitian ini sejalan dengan [33] ; [34] bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian [35] ; [36] tidak sejalan dengan penelitian ini karena keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi teoritis keterlibatan kerja yang dibangun oleh indikator partisipasi kerja, keikutsertaan, kerja sama, konsentrasi kerja, dentifikasi kerja. terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman. Kontribusi terbesar yang membentuk pada indikator adalah pada partisipasi kerja dalam Kecamatan Tulangan maupun Kecamatan Taman hal ini mayoritas responden memilih setuju dengan mengikuti seluruh jadwal dengan berkomitmen yang diberlakukan dalam kantor Kecamatan dengan ini setiap pegawai akan memberikan dampak yang baik bagi proses kerja setiap pegawai dalam melaksanakan penyelenggaraan tugas pemerintahan Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman memiliki hubungan yang positif dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diharapkan dalam instansi pemerintahan, dari sekian responden mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 33% dan 57% baik dalam Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman menunjukan dalam keterlibatan kerja menjadi suatu aspek yang diperhatikan karena jika seseorang pegawai dengan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan memfokuskan sebagian besar perhatiannya pada pekerjaan mereka dapat membuahkan hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Dengan ini hasil memiliki implikasi praktis didalam keterlibatan seorang pegawai didalam pekerjaan baik Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman bahwa dalam setiap kepribadian pegawai yang proaktif memberikan kontribusi penuh dalam seluruh jadwal yang diberlakukan akan menyebabkan kinerja pegawai yang sudah terarah akan terus berkembang baik dalam melaksanakan pekerjaan didalam Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman dikabupaten sidoarjo

# pembahasan

## Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dalam proses membangkitkan motivasi kerja tidak efektif maka dalam pencapaian tujuan tidak dapat meningkatkan proses kerja pegawai Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman yang artinya semakin tinggi tingkat Motivasi kerja tidak secara nyata mempengaruhi pada kinerja pegawai di kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman kabupaten sidoarjo. Dengan tidak signifikan motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai bisa dari faktor kurangnya dukungan yang didapat lingkungan internal maupun eksternal. Penelitian ini sejalan dengan [19] bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai, hasil dari pada penelitian ini juga didukung oleh [42]; [43] bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian [39] ; [40] tidak sejalan dengan penelitian ini karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Teoritis Motivasi kerja yang dibangun dengan indikator dalam kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman di kabupaten sidoarjo, indikator yang membentuk ada pada kebutuhan fisiologis, terlihat dari sekian responden mayoritas pendidikan terakhir pada jenjang SMA sebesar 44% dan 62% dalam Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman menunjukkan bahwa muncul nya motivasi kerja hanya karena dorongan finansial saja yang akhirnya motivasi yang dibangun oleh indikator lainnya seperti kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri tidak optimal sehingga tidak berpengaruhnya motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan ini memiliki implikasi praktis bahwa dengan kurangnya faktor pemeliharaan motivasi di setiap pegawai tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman dikabupaten Sidoarjo sehingga lebih baik pemimpin harus melakukan upaya yang lebih kuat untuk membangun motivasi kerja pegawai akan meningkat.

# saran

- Berdasarkan dari kesimpulan dari pada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni :
  1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan keterbaruan variabel yang inovatif dan juga dapat mengembangkan lebih lanjut objek penelitian
  2. Peneliti selanjutnya dapat mengkombinasi metode penelitian dalam pengumpulan data agar memperoleh hasil yang lebih akurat

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini bahwa jika dilakukan bersamaan dalam manajemen perubahan, keterlibatan kerja dan motivasi kerja akan memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja pegawai dikecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman dikabupaten sidoarjo.

# keterbatasan & ucapan terimakasih

Penelitian ini hanya menggunakan 2 jenis sampel yakni di Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman, Hal ini dirasa kurang oleh peneliti sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa dapat mengambil populasi beberapa kecamatan yang ada dikabupaten Sidoarjo

Penulis bertima kasih Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial dan program Studi Manajemen



# Referensi

- [1] R. De Lima Prabhawanti and E. Prasajo, "Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Biro Hukum Kementerian Pertanian," *Transparansi J. Ilm. Ilmu Adm.*, vol. 4, no. 1, pp. 111–124, 2021, doi: 10.31334/transparansi.v4i1.1615.
- [2] S. V. Kaesang, R. J. Pio, and V. Tafimu, "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Productivity*, vol. 2, no. 5, pp. 391–396, 2021.
- [3] D. M. Kusuma, "Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur," *eJournal Adm. Negara*, pp. 1388–1400, 2013.
- [4] M. Indrawati and Hidayat, "MAP ( Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik ) Vol . 2 No . 2 ISSN 2612-2142 PENDAHULUAN Halaman 178-190," *MAP (Jurnal Manaj. dan Adm. Publik)*, vol. 2, no. 2, pp. 179–190, 2019.
- [5] R. I. Firdaus and R. A. Hidayati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim," *Master J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, vol. 2, no. 2, p. 146, 2023, doi: 10.30595/jmbt.v2i2.15448.
- [6] D. S. Megawe, S. L. Mandey, and I. Trang, "Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rsup Prof Dr. R.D. Kandou Manado)," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 7, no. 1, pp. 150–166, 2020, doi: 10.35794/jmbi.v7i1.30251.
- [7] A. I. Kojo, P. Kindangen, and Y. Uhing, "Pengaruh Manajemen Perubahan , Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Sulut Go the Influence of Change Management , Organizational Culture and Work Involvement To Employee Performance At Pt . Bank Sulut Go," vol. 7, no. 3, pp. 4261–4270, 2019.
- [8] Y. R. Harahap, "Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan," *JEKPP (Jurnal Ekon. Keuang. dan Kebijak. Publik)*, vol. 2, no. 1, pp. 9–16, 2020, doi: 10.30743/jekpp.v2i1.2729.
- [9] D. Darmawan, "Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan," *J. Satyagraha*, vol. 05, no. 01, pp. 18–29, 2022.
- [10] K. Amar, M. Meutia, and D. Diswandi, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima)," *Distrib. - J. Manag. Bus.*, vol. 9, no. 1, pp. 1–14, 2021, doi: 10.29303/distribusi.v9i1.142.
- [11] A. Purwanto, R. Pramono, M. Asbari, P. Senjaya, A. H. Hadi, and Y. Andriyani, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator," *EduPsyCouns J. Educ. Psychol. Couns.*, vol. 2, no. 1, pp. 50–63, 2020.
- [12] A. Umar and S. Norawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 835–853, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.656.
- [13] A. Anjani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.33603/jibm.v3i1.2191.
- [14] S. M. Hasibuan and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 71–80, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- [15] C. E. Welan, R. N. Taroreh, and Y. Uhing, "(Persero) Area Manado the Influence of Change Management and Organizational Culture on Employee Performance in Pt. Pln (Persero) Manado Area," *Uhin. 21 J. EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 21–30, 2020.
- [16] J. Fischasia Menda, B. Tewal, G. M. Sendow, F. Ekonomi dan Bisnis, and J. Manajemen, "Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rsud Bitung)," *J. Emba Vol.6 No.4 Sept. 2018*, Hal. 2578 – 2587, vol. 6, no. 4, pp. 2578–2587, 2018.

# Referensi

- [17] L. Indayani, Manajemen perubahan. 2019. doi: 10.21070/2019/978-602-5914-70-6.
- [18] J. K. Amalia, "Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Human Capital Pt. Sucofindo Kantor Pusat," Skripsi Sarj. Ekon., p. 86, 2019.
- [19] I. P. Damanauw, R. N. Taroreh, and Y. Uhing, "The Influence of Change Management, Work Environment and Organizational Culture on the Performance of Employees in the North Minahasa District Workforce," J. EMBA, vol. 6, no. 4, pp. 2398–2407, 2018.
- [20] P. K. Pelayanan et al., "KEUANGAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA DI MASA COVID-19," vol. 9, no. 2, pp. 190–199, 2023.
- [21] Amalia Yunia Rahmawati, "PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PETROGAS OGAN ILIR," no. July, pp. 1–23, 2020.
- [22] P. K. Purnawati, Ni Luh Gede Putu, Yuliasuti, Ida Ayu Nyoman, Ribek, "Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diversey Bali," J. Satyagraha, vol. 06, no. 01, pp. 84–99, 2023.
- [23] S. Hadi, A. R. Putra, and R. Mardikaningsih, "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Baruna Horiz., vol. 3, no. 1, pp. 186–197, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- [24] N. F. Farida and H. Hendarsjah, "Peran Pelatihan dengan Mediasi Kesesuaian Pekerjaan, Pembelajaran, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Madiun," J. Apl. Bisnis dan Manaj., vol. 8, no. 1, pp. 302–313, 2022, doi: 10.17358/jabm.8.1.302.
- [25] N. P. A. R. S. Dewi and M. D. P. Agustina, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar," Widya Amrita J. Manaj. ..., vol. 2, no. 2, pp. 516–527, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1855%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/artide/download/1855/1139>
- [26] E. D. P. Prasetya, "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," Ekon. dan Bisnis, vol. 1, no. 3, pp. 10–30, 2021.
- [27] D. I. T. Hidayat, Y. Iskandar, and M. Faruk, "PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOHESIVITAS DALAM KELOMPOK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Ciamis)," Bus. Manag. Entrep. J., vol. 1, no. 4, pp. 193–205, 2019.
- [28] M. E. Syahputra, S. Bahri, and M. F. Rambe, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura," Pamator J., vol. 13, no. 1, pp. 110–117, 2020, doi: 10.21107/pamator.v13i1.7017.
- [29] A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," Among Makarti, vol. 11, no. 1, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [30] K. Kusumayanti, S. L. Ratnasari, and L. Hakim, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam," J. Bening, vol. 7, no. 2, pp. 178–192, 2020, [Online]. Available: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- [31] Gito Septa Putra & Jhon Fernos, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang," J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan, vol. 3, no. 2, pp. 617–629, 2023, [Online]. Available: <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- [32] R. Barung, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju," Econ. Depos. J., vol. 2, no. 2, pp. 106–112, 2023.
- [33] A. Z. Fadillah and J. Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan," JIP - J. Inov. Penelit., vol. 2, no. 12, pp. 3831–3836, 2022, [Online]. Available: <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1424/1130>



# Referensi

- [34] Y. Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda," eJournal Ilmu Adm. Bisnis, vol. 1, no. 1, pp. 41–55, 2013.
- [35] Oemar Usailan and Gangga Leo, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin," J. Ecoment Glob., vol. 2, no. 2, 2017.
- [36] N. Yolinda and D. Marlius, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan," J. Publ. dan Ilmu Manaj., vol. 2, no. 2, pp. 183–203, 2023.
- [37] G. A. Busono, "Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir," J. Kaji. Ekon. Syari'ah, vol. 1, no. 1, pp. 81–114, 2016, [Online]. Available: <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- [38] S. L. Ratnasari, D. Fitri, Z. Zulkifli, H. W. Nasrul, and S. Supardi, "Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Benefita, vol. 5, no. 2, p. 225, 2020, doi: 10.22216/jbe.v5i2.5303.
- [39] N. Setiawan, "Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit., vol. 1, no. 3, pp. 372–389, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i3.690.
- [40] D. Fitriani, J. E. H. J. FoEh, and H. A. Manafe, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos., vol. 3, no. 2, pp. 981–994, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i2.1190.

# Referensi

- [41] R. Barung, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju," *Econ. Depos. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 106–112, 2023.
- [42] A. Z. Fadillah and J. Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan," *JIP - J. Inov. Penelit.*, vol. 2, no. 12, pp. 3831–3836, 2022
- [43] Y. Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda," *eJournal Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 41–55, 2013.
- [44] N. Niland et al., "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)," *Glob. Heal.*, vol. 167, no. 1, pp. 1–5, 2020
- [45] Dio Lavarino & Wiyli Yustanti, "Kesejahteraan Psikologis Remaja Di Sekolah," *Rev. CENIC. Ciencias Biológicas*, vol. 152, no. 3, p. 28, 2016.
- [46] G. A. Busono, "Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir," *J. Kaji. Ekon. Syari'ah*, vol. 1, no. 1, pp. 81–114, 2016
- G.- Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda," *BAREKENG J. Ilmu Mat. dan Terap.*, vol. 14, no. 3, pp. 333–342, 2020, doi: 10.30598/barekengvol14iss3pp333-342.
- [48] N. Setiawan, "Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 3, pp. 372–389, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i3.690.
- [49] D. Fitriani, J. E. H. J. FoEh, and H. A. Manafe, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 2, pp. 981–994, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i2.1190.
- [50] Oemar Usailan and Gangga Leo, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin," *J. Ecoment Glob.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–10, 2017.

