

The Influence of Change Management, Work Involvement, and Work Motivation on the Performance of Employees Subdistrict Sidoarjo

[Pengaruh Manajemen Perubahan, Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidoarjo]

Yuniar Astuti¹⁾, Vera Firdaus*²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisni, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisni, Hukum dan Ilmu Sosial universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak. *Optimizing the performance of sub-district employees is related to the employee's ability to follow and be involved in change. This research aims to determine whether there is an influence between change management, work involvement, and work motivation on employee performance. This type of research uses quantitative methods. The population of this study was 90 employees of District, Sidoarjo Regency. The sampling technique is cluster sampling, so the sample used in this research is the entire population. The data collection techniques using questionnaires distributed through questionnaires. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. Data processing in this study used the SPSS 25 software program. This research obtained results that change management has an influence on employee performance, work involvement has an influence on employee performance and work motivation has no effect on employee performance. Simultaneously shows that Change Management, Work Involvement and Work Motivation Influence the performance of district employees.*

Keywords – Change Management; Work Engagement; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak. *Optimalisasi kinerja pegawai kecamatan terkait dengan kemampuan pegawai dalam mengikuti dan terlibat dalam perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara manajemen perubahan, keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai kecamatan kabupaten sidoarjo sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel adalah cluster, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh populasi. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui angket. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25 (statistical program for the social sciences). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Manajemen perubahan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, secara simultan menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan, Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan.*

Kata kunci - Manajemen Perubahan; Keterlibatan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

I. Pendahuluan

Menghadapi berkembangnya era moderen semua akan mengalami perubahan tidak hanya terjadi di perusahaan melainkan terjadi di instansi pemerintahan, Perubahan yang sangat signifikan dan dirasakan adalah pada perubahan teknologi. Perubahan yang terjadi akan melibatkan kemampuan dan keahlian para kinerja pegawai dalam keberlangsungan suatu organisasi yang akan berdampak pada lingkungan sosial [1], terutama pada Kantor Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo. Terlebih lagi adanya fenomena Perubahan didalam Kecamatan – kecamatan yang ada di kabupaten sidoarjo ialah sebuah system layanan Masyarakat berbasis digital melalui web seperti SIPRAJA, sehingga pegawai harus mengoperasikan teknologi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, jika dalam perkembangan teknologi tidak didampingi oleh kemampuan dan keahlian dalam keterlibatan setiap kinerja pegawai akan berdampak negatif dan akan timbul persepsi – persepsi yang berbeda didalam lingkungan masyarakat. maka dari itu pegawai harus mampu menyesuaikan kerjanya dengan perubahan yang senantiasa terus berubah khususnya yang berkaitan dengan yang teknologi [2].

Kinerja tercemrin dari hasil yang diperoleh pegawai, baik dari kulaitas maupun kuantitas ketika melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab [3]. Dalam suatu organisasi akan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, mutu yang baik dan mampu memberikan kontribusi yang lebih bagus dalam menjalankan tugas [4]. pegawai sebagai suatu aset penting dalam sebuah organisasi karena [5], pegawai akan memiliki interaksi yang paling banyak dengan fasilitas tekonologi digital mulai dari input data identitas kependudukan hingga memberikan pelayanan kepada Masyarakat, terutama di tengah - tengah perubahan yang sedang terjadi di Kecamatan – Kecamatan berkaitan dengan teknologi [6], Hal ini akan sangat diperlukan, Karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia didalamnya [7]. namun sering kali dalam pengurusan surat-surat mengalami keterlambatan, hal ini bisa terjadi karena faktor kurangnya penguasaan pegawai terhadap teknologi dan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga untuk menciptakan kinerja pegawai yang bagus sangatlah tidak mudah, karena dalam pencapaian kinerja yang baik akan tercipta apabila terdapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan beradaptasi terhadap perubahan [8].

Manajemen perubahan sutau proses sistematis yang digunakan untuk mempengaruhi perubahan dalam diri seseorang [9]. sejatinya peran perubahan mengarah pada peningkatan suatu organisasi [10]. manajemen perubahanlah yang juga akan mempengaruhi kinerja pegawai [11], seperti halnya apakah pegawai dapat menerima perubahan yang terjadi atau akan menolak perubahan [12]. Dengan mengoptimalkan perubahan yang terjadi tentunya didampingi dengan kompetensi dan keahlian setiap keterlibatan kerja sumber daya manusia didalamnya dan motivasi pegawai yang akan menjadi pendorong keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini selaras dengan [13] bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja dan mencapai hasil yang optimal.

Keterlibatan kerja dalam suatu pekerjaan merupakan aspek yang krusial dalam lingkungan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa keterlibatan kerja seorang pegawai merupakan faktor penting [14]. Bentuk kontribusi yang tinggi akan kinerja yang baik dan mampu menunjang keberhasilan dapat dilihat dari keterlibatan kerjanya didalam sebuah organisasi [15]. keterlibatan kerja yang tampak ditengah-tengah perubahan adalah bagaimana setiap pegawai dapat mengimplementasikan tugas dan kewajibannya dengan professional dalam sebuah pekerjaan untuk dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang [16], dengan itu dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja menjadi alat untuk mengukur sejauh mana Tingkat keaktifan dan produktifitas kinerja dalam pekerjaannya [17], Dalam memperoleh hasil kinerja yang baik dalam keterlibatan pegawai adanya dukungan motivasi yang mempengaruhi.

Motivasi suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, Motivasi sebagai proses penggerak dalam setiap individu dapat berintegrasi untuk mencapai tujuan yang ada didalam ruang lingkup organisasi [18]. Peran motivasi sebagai kekuatan untuk setiap individu dapat menjalankan kan tanggung jawabnya dengan baik. Bahkan [19] memberikan pendapat bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. namun berbeda dengan [20] yang menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkat kinerja seseorang. Sehingga pentingnya ada dukungan yang didapatkan melalui lingkungan eskternal dan internal [21], agar menciptakan rasa puas terhadap keterlibatan kerjanya dan akan begitu timbul kontribusi atau komitmen yang kuat [22], dan dapat melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Penelitian ini didasarkan dengan gap research yang mengaitkan [23] manajemen perubahan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Namun terdapat Celah yang dapat dikembangkan juga pada penelitian ini mengaitkan variabel bebas manajemen perubahan,keterlibatan kerja dan motivasi kerja. Kemudian pembeda dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada subjek dan objek nya, sehingga dikembangkan pada penelitian ini subjek pada Kantor Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo dan objeknya pegawai Kecamatan Kabupaten Sidoarjo.

Rumusan masalah :

1. Apakah manajemen perubahan mempengaruhi kinerja pegawai kecamatan Sidoarjo?
2. Apakah keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Sidoarjo ?
3. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Sidoarjo ?
4. Apakah manajemen perubahan,keterlibatan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Sidoarjo ?

Tujuan didalam :

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

Kategori SDGs :

Penelitian ini yang berjudul “manajemen perubahan, keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kabupaten sidoarjo” 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.

Literature Review

Manajemen perubahan

Manajemen perubahan dapat diartikan sebagai proses pembaharuan pada suatu organisasi untuk sebuah kesuksesan jangka panjang [24], dapat dikatakan proses yang selalu mempengaruhi organisasi dapat beradaptasi dengan dinamika yang terus berubah [25] dan mana pendukung penelitian ini menyatakan bahwa indikator [26] manajemen perubahan adalah :

1. Perubahan dalam struktur organisasi (unsur perubahan dalam struktur yang akan menciptakan struktur yang baru secara efektif)
2. Perubahan teknologi (unsur perubahan program teknologi untuk mendukung keberlangsungan pekerjaan pegawai)
3. Perubahan individu (unsur perubahan individu untuk mendapatkan individu yang dapat kerja sama dan solid)

Manajemen Perubahan merupakan proses sistematis dalam menggerakkan pengetahuan kebutuhan sarana dan sumber daya dengan tujuan mempengaruhi orang yang berada pada proses perubahan [27]. manajemen perubahan dapat diartikan bahwa manajemen perubahan dapat menjalani kondisi sebelumnya menjadi kondisi yang diharapkan. Beberapa penelitian [28] ; [29] ; [30] menunjukkan bahwa manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sedangkan penelitian ini mengemukakan [31] bahwa manajemen perubahan tidak berpengaruh signifikan.

Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja mengacu pada suatu kondisi seseorang terikat dengan pekerjaan [32], keterlibatan kerja suatu cerminan seorang pegawai terlihat dari sejauh mana bentuk kontribusi dan keikutsertaan dalam suatu pekerjaan [33]. dalam keterlibatan yang tinggi atas pekerjaannya akan terpengaruh oleh karakteristik sebuah pekerjaan itu sendiri. Pendukung penelitian ini menyatakan bahwa indikator [34] keterlibatan kerja adalah :

1. Partisipasi kerja (unsur partisipasi seorang dalam kontribusi pada pekerjaannya)
2. Keikutsertaan (karakteristik aktivitas seseorang sejauh mana berpartisipasi dalam organisasi)
3. Kerja sama (unsur Tingkat sejauh mana seseorang ingin terlibat dalam pekerjaan dengan kooperatif)
4. Konsentrasi kerja (seberapa besar seseorang memerhatikan situasi kerjanya dibandingkan dengan aktivitas lainnya)
5. Identifikasi kerja (unsur seberapa besar pemaknaan sebuah pekerjaan bagi dirinya)

Keterlibatan Kerja sebuah keadaan psikologis, komitmen dan keterlibatan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya [32]. Dalam kontribusi seorang dalam pekerjaan dapat menciptakan kinerja terbaik yang diberikan kepada organisasi. Beberapa penelitian [35] ; [36] menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sedangkan penelitian ini mengemukakan [37] ; [38] bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang memiliki pengaruh bagi setiap individu untuk mencapai tujuannya [39], motivasi suatu proses kesiapan seseorang untuk berupaya secara maksimal guna mencapai tujuan [40]. pendukung penelitian ini menyatakan [41] bahwa indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (unsur terpenuhi kebutuhan kehidupan manusia)
2. Kebutuhan rasa aman (unsur kebutuhan akan keselamatan dalam bekerja)
3. Kebutuhan sosial (unsur akan rasa memiliki hubungan baik dalam lingkungan kerja)
4. Kebutuhan pengakuan (unsur penghargaan yang diterima atas prestasi)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (unsur kebutuhan seorang untuk mewujudkan potensi dirinya)

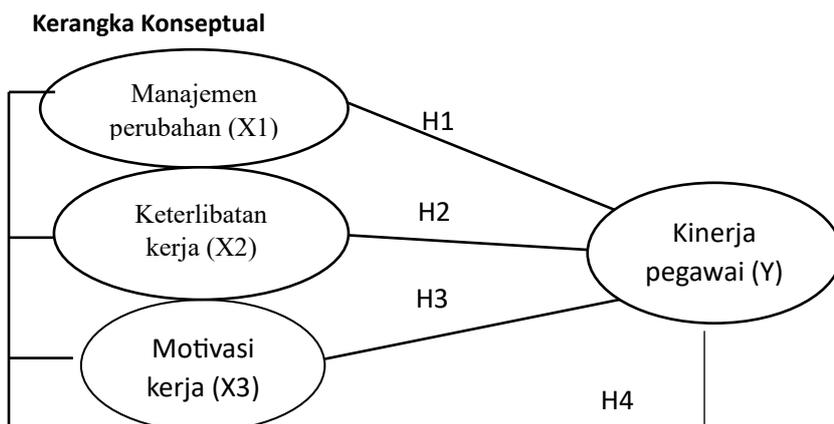
Motivasi merupakan alat pendukung untuk dapat membuat seseorang termotivasi, motivasi salah satu faktor untuk mempengaruhi perilaku manusia. Beberapa penelitian [42] ; [43] ; [44] ; [18] menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi signifikan kinerja pegawai, sedangkan [45] ; [46] motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan padanya [39], pendukung penelitian ini yang menyatakan [47] bahwa indikator kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas (karakteristik kesesuaian hasil kinerja yang diinginkan)
2. Kuantitas (karakteristik kesesuaian waktu yang didapatkan)
3. Sikap karyawan (sebuah perilaku yang berpengaruh dengan produktivitas kinerja)

Kinerja pegawai ini mengacu pada sebuah nilai-nilai yang dimilikinya dan mengacu pada keterampilan yang dimiliki yang akan memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja pada setiap organisasi.



Gambar 1 kerangka konseptual

Hipotesis

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual pada penelitian ini maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Adanya Pengaruh Manajemen Perubahan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Kabupaten Sidoarjo.

H2 : Adanya Pengaruh Keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kecamatan Kabupaten Sidoarjo.

H3 : Adanya Pengaruh Motivasi kerja (X3) kinerja pegawai (Y) pada Kecamatan Kabupaten Sidoarjo.

H4 : Manajemen perubahan (X1), Keterlibatan kerja (X2), Motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kecamatan Kabupaten Sidoarjo.

II. Metode

Jenis penelitian ini yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu variabel manajemen perubahan, variabel keterlibatan kerja, variabel motivasi kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada Kantor Kecamatan Tulangan dan Kantor Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo, Populasi yang digunakan adalah pegawai kecamatan Tulangan dan kecamatan Taman dengan jumlah 90, Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik pengambilan sampel cluster sampling [48]. Pengumpulan data dalam penelitian ini pengambilan informasi adalah sumber data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden [49] Teknik pengambilan data pada informasi menggunakan kuesioner, jawaban yang digunakan dalam skala *likert* sebagai skala pengukuran. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji hepotesis (uji t, uji f, dan Koefisien determinasi), pengolahan data dengan Program software SPSS versi 25 (statistical program for the social sciences), analisis regresi linear berganda [50] :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien regresi
X ₁	= Manajemen perubahan
X ₂	= Keterlibatan kerja
X ₃	= Motivasi kerja

Definisi Operasional

1. Manajemen perubahan (X1)

Manajemen Perubahan yang di kemukakan pada [24] merujuk pada proses pembaharuan yang dilakukan untuk keberlanjutan organisasi, Indikator manajemen perubahan merujuk pada [26] :

- Perubahan dalam struktur organisasi : perubahan yang dilakukan instansi dalam hal struktur organisasi secara berkala

- b) Perubahan Teknologi: pemahaman pegawai pada perubahan sistem yang mendukung proses pekerjaan
- c) Perubahan Individu: kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan untuk mencapai tujuan

2. Keterlibatan Kerja (X2)

Keterlibatan Kerja yang dikemukakan pada [32] keterlibatan kerja merujuk pada keterikatan seorang pegawai dalam keberlangsungan pekerjaan Indikator keterlibatan kerja merujuk pada [34] :

- a) Partisipasi kerja : keterlibatan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan
- b) Keikutsertaan: partisipasi pegawai mendukung keberhasilan program kerja
- c) Kerja Sama: pegawai dapat menciptakan komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya
- d) Konsentrasi Kerja: kemampuan pegawai dalam memperhatikan situasi pekerjaannya
- e) Identifikasi kerja: pegawai memiliki pemahaman suatu makna pekerjaan

3. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi Kerja dikemukakan pada [51] motivasi kerja sebuah hal – hal yang membangkitkan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan. Indikator motivasi kerja merujuk pada [41] :

- a) Kebutuhan fisiologis : terpenuhinya kebutuhan pegawai akan meningkatkan kinerja
- b) Kebutuhan rasa aman : keselamatan kerja yang terpenuhi pegawai dapat menjalankan pekerjaan
- c) Kebutuhan sosial : keinginan pegawai memiliki hubungan yang positif dalam lingkungan kerja
- d) Kebutuhan penghargaan : penghargaan yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja
- e) Kebutuhan aktualisasi diri : pegawai dapat mengembangkan potensi dengan maksimal

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai dikemukakan [52] adalah merujuk pada proses kerja yang terstruktur pada tempat dan waktu dari pegawai serta organisasi yang terkait.

Indikator kinerja pegawai merujuk pada [53] :

- a) Kualitas : karakteristik yang mencerminkan hasil kinerja seseorang memenuhi standar yang ditetapkan dalam menjalankan tugas.
- b) Kuantitas : karakteristik yang menekankan sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas nya dengan waktu yang ditetapkan, hal ini dapat diukur dari bentuk output atau tugas yang diselesaikan
- c) Sikap karyawan: karakteristik yang merujuk pada perilaku seorang pegawai yang mempengaruhi produktivitas kinerjanya, dalam aspek kepribadian,etika dalam kerja,komitmen pada pekerjaan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Kecamatan Tulangan	Persentase	Kecamatan Taman	Persentase
1	S1	16	37%	14	30%
2	S2	2	5%	1	2,1%
3	D3	4	9%	3	6%
4	SMP	2	5%	-	-
5	SMA	19	44%	29	62%
	Jumlah	43	100%	47	100%

Sumber: Hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden berdasarkan pendidikan bahwa terbesar nilai prosentase pada pendidikan dikecamatan Tulangan dijenjang SMA sebesar 44%, sedangkan pada Kecamatan Taman sebesar 62% dijenjang SMA

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 2. Karakteristik reponden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Kecamatan Tulangan	Persentase	Kecamatan Taman	Persentase
1	1-5 tahun	14	33%	27	57%

2	6- 10 tahun	8	19%	3	6%
3	11- 20 tahun	7	16%	11	23%
4	21- 35 tahun	13	30%	6	13%
5	36- 45 tahun	1	2%	-	-
	Jumlah	43	100%	47	100%

Sumber : Hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden 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.

4.3 Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
Manajemen perubahan	Perubahan dalam struktur	0,838 0,919	0,174 5	Valid
	Perubahan teknologi	0,850 0,883		
	Perubahan individu	0,930 0,937		
Keterlibatan Kerja	Pertisipasi kerja	0,925	0,174 5	Valid
	Keikutsertaan	0,919		
	Kerja sama	0,916		
	Konsentrasi kerja	0,935		
	Identifikasi kerja	0,900 0,893 0,900 0,912 0,921 0,948		
Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologis	0,885 0,928	0,174 5	Valid
	Kebutuhan rasa aman	0,959 0,892		
	Kebutuhan social	0,853 0,901		
	Kebutuhan pengakuan	0,765 0,891		
	Kebutuhan aktualisasi diri	0,917 0,936		
Kinerja	Kualitas	0,888	0,174 5	Valid
	Kuantitas	0,924		
	Sikap karyawan	0,901 0,916 0,916 0,920		

Sumber : Hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan tabel 3, 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.

4.4 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 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

Sumber : Hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan tabel 4, 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.

4.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

Sumber : Hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel 5 diatas diketahui nilai signifikansi $0.200 <$ dari $0,05$, sehingga data penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	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

Sumber: hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance ketiga variabel X_1, X_2 dan X_3 lebih besar dari $<0,10$ dan nilai VIF ketiga variabel X_1, X_2 dan X_3 tidak $< 10,00$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.587	2.627	1.858

a. Predictors: (Constant), X_3, X_2, X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 7, menunjukkan nilai uji Durbin- Watson (DW) pada penelitian ini sebesar 1.858, dengan menggunakan kriteria $DU < DW < 4 - DU$. Maka nilai Dw berada pada sebagai berikut :

$$DW - \text{Hitung} = 1,7264 < 1,858 < 4 - 2,2736$$

$$DW - \text{Hitung} = 1,7264 < 1,858 < 1,7264$$

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(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

Sumber: Hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 8 diatas, menunjukkan nilai signifikansi dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,501 + 0,455 X_1 + 0,157 X_2 + 0,060 X_3 + e$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (4,501) menunjukkan bahwa Manajemen perubahan, keterlibatan kerja dan motivasi kerja sama dengan 0 maka tingkat Kinerja Pegawai pada Kecamatan Taman dan Tulangan di Kabupaten Sidoarjo adalah sebesar (4,501)
- Nilai koefisien Manajemen Perubahan sebesar (0,455) dengan nilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan manajemen perubahan sebesar 1% maka Kinerja Pegawai Kecamatan Taman dan Tulangan di Kabupaten Sidoarjo akan naik sebesar (0,455)
- Nilai koefisien Keterlibatan Kerja sebesar (0,157) dengan nilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatkan Keterlibatan kerja sebesar 1% maka Kinerja Pegawai Kecamatan Taman dan Tulangan di Kabupaten Sidoarjo akan naik sebesar (0,157)
- Nilai koefisien Motivasi kerja sebesar (0,060) dengan nilai negatif, hal ini dapat diartikan bahwa setiap penurunan motivasi kerja sebesar 1% maka kinerja pegawai Kecamatan Taman dan Tulangan di Kabupaten Sidoarjo semakin menurun sebesar (0,060)

4.6 Uji Hipotesis

a. Uji T (parsial)

Tabel 1 hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients ^a		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

Sumber : hasil data diolah 2024 SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 hasil uji t, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel Manajemen Perubahan X1 memiliki t hitung sebesar 3.457 lebih besar dari t tabel 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 tabel 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 tabel 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)

b. Uji F (simultan)

Tabel 2, Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.758	3	297.586	43.116	.000 ^b
	Residual	593.564	86	6.902		
	Total	1486.322	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil data diolah 2024 SPSS 25

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.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3, Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.587	2.627

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

Sumber : Hasil data diolah 2024 SPSS 25

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

4.7 PEMBAHASAN

1. 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 [28] ; [29] ; [30] yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut manajemen perubahan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini [31] 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 penyelenggaraan 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.

2. 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 [35] ; [36] bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian [37] ; [38] 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 sebsar 33% dan 57% baik dalam Kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman menunjukan dalam keterlibatan kerja menjadi suatu aspek yang diperhatikan karena jika soeorang pegawai dengan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan memfokuskan sebagian besar perhatian nya 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

3. 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 [20] bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai, hasil dari pada penelitian ini juga didukung oleh [45]; [46] bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian [42] ; [43] 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.

IV. Kesimpulan dan Saran

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 di kecamatan Tulangan dan Kecamatan Taman dikabupaten sidoarjo.

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

Keterbatasan

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

Ucapan Terima Kasih

Penulis Bertima Kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial dan program Studi Manajemen

Referensi

- [1] R. De Lima Prabhawanti and E. Prasojo, "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. Tatimu, "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] syawal Daud, Anshar, Badaruddin, "Pengaruh Manajemen Perubahan, Kapabilitas Karyawan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (BRI) Cabang Sungguminasa," *manajemen*, vol. 2, pp. 336–346, 2023.
- [5] D. Andriani, A. K. Chotima, and K. A. Kusuma, "Motivation On Work Productivity Pengaruh

- Pengembangan Karir , Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja,” vol. 4, no. 6, pp. 7721–7732, 2023.
- [6] 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.
- [7] E. Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 2, pp. 952–962, 2019.
- [8] 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.
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] V. Firdaus, S. W. L. Hana Setyani, A. Budi Susanto, and I. Suroso, “Change Management and Self Fulfilling Motivation In The East Java Furniture Industry,” *Qual. - Access to Success*, vol. 23, no. 190, pp. 85–96, 2022, doi: 10.47750/QAS/23.190.10.
- [12] Y. R. Harahap, “Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan,” *JEKKP (Jurnal Ekon. Keuang. dan Kebijak. Publik)*, vol. 2, no. 1, pp. 9–16, 2020, doi: 10.30743/jekkp.v2i1.2729.
- [13] 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.
- [14] A. Andriani, Handayani, Kusuma, “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat,” *J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 02, no. 01, pp. 86–93, 2023.
- [15] Y. Faa'id, kurniawan, “Pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior pada kinerja pegawai kantor balai pelestarian kebudayaan yogyakarta,” vol. 6, pp. 180–187, 2023, doi: 10.37600/ekbi.v6i2.1164.
- [16] 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.
- [17] 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.
- [18] I. S. Arzuni and D. Andriani, “Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Bina Teknik Sidoarjo,” vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [21] R. Adilah and V. Firdaus, “Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 13–19, 2023.
- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] S. Mulianingsih, “Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi,” *PAPATUNG J. Ilmu Adm. Publik, Pemerintah. dan Polit.*, vol. 3, no. 3, pp. 42–52, 2020, doi: 10.54783/japp.v3i3.314.
- [25] N. Ahmadi, B. Rahmani, and I. Solehuddin, “Konsep Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Oraganisasi,” vol. 01, no. 03, pp. 401–406, 2024.

- [26] S. Menda, fischasia, Tewel, "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.
- [27] L. Indayani, *Manajemen perubahan*. 2019. doi: 10.21070/2019/978-602-5914-70-6.
- [28] 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.
- [29] 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.
- [30] P. K. Pelayanan *et al.*, "Keuangan Universitas Pendidikan Ganesha di Masa Covid-19," vol. 9, no. 2, pp. 190–199, 2023.
- [31] M. Pangestu, "Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Karyawan Pd.Petrogas Ogan Ilir," no. July, pp. 1–23, 2020.
- [32] 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.
- [33] D. Dewi, "pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai sektor publik mall pelayanan publik siola kota surabaya," vol. 12, no. 1, pp. 31–41, 2023.
- [34] N. L. G. P. etal Purnawati, "Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diversey Bali," *J. Satyagraha*, vol. 06, no. 01, pp. 84–99, 2023.
- [35] 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.
- [36] 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.
- [37] 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.
- [38] 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.
- [39] 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.
- [40] I. G. Putu Kawiana, N. M. Sri Cempaka, W. Gede Supartha, and L. Komang Candra Dewi, "Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuaana Bali," *Jesya*, vol. 6, no. 2, pp. 2024–2040, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i2.1258.
- [41] T. Yusuf and G. Suci, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara," *J. GeoEkonomi*, vol. 9, no. 2, pp. 117–132, 2018, doi: 10.36277/geoekonomi.v9i2.23.
- [42] 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.
- [43] 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.
- [44] 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.
- [45] 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.
- [46] 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.
- [47] 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.
- [48] Dio Lavarino & Wiyli Yustanti, "Kesejahteraan Psikologis Remaja di Sekolah," *Rev. Cenic. Ciencias*

- Biológicas*, vol. 152, no. 3, p. 28, 2016.
- [49] 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. I, no. 1, pp. 81–114, 2016
- [50] 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.
- [51] 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.
- [52] 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.
- [53] Oemar Usailan and Gangga Leo, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin,” *J. Ecoment Glob.*, vol. 2, no. 2Ju, 2017.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.