

Analisis Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo

Oleh:

Muhammad Agus Baihaki,

Sumartik

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2024



Pendahuluan

Dalam menghadapi kemajuan era modernisasi, segala sesuatu dapat berubah tidak terbatas pada perusahaan tetapi juga pada lembaga pemerintahan. Salah satu perubahan yang paling signifikan yakni dalam bidang teknologi.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil yang dicapai, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab seorang pegawai.

Fenomena

Adanya Fenomena atau permasalahan kuantitas dari pegawai yang masih kurang pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dalam menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1 Target dan Realisasi

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
1.	2021	246	2380	2346	98,59%
2.	2022	252	2404	2396	99,67%
3.	2023	243	2360	2304	97,63%

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah:

1. Apakah Manajemen Perubahan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo?

Tujuan Penelitian:

Untuk menganalisis kinerja pegawai diukur dengan tiga variabel independen yaitu Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo

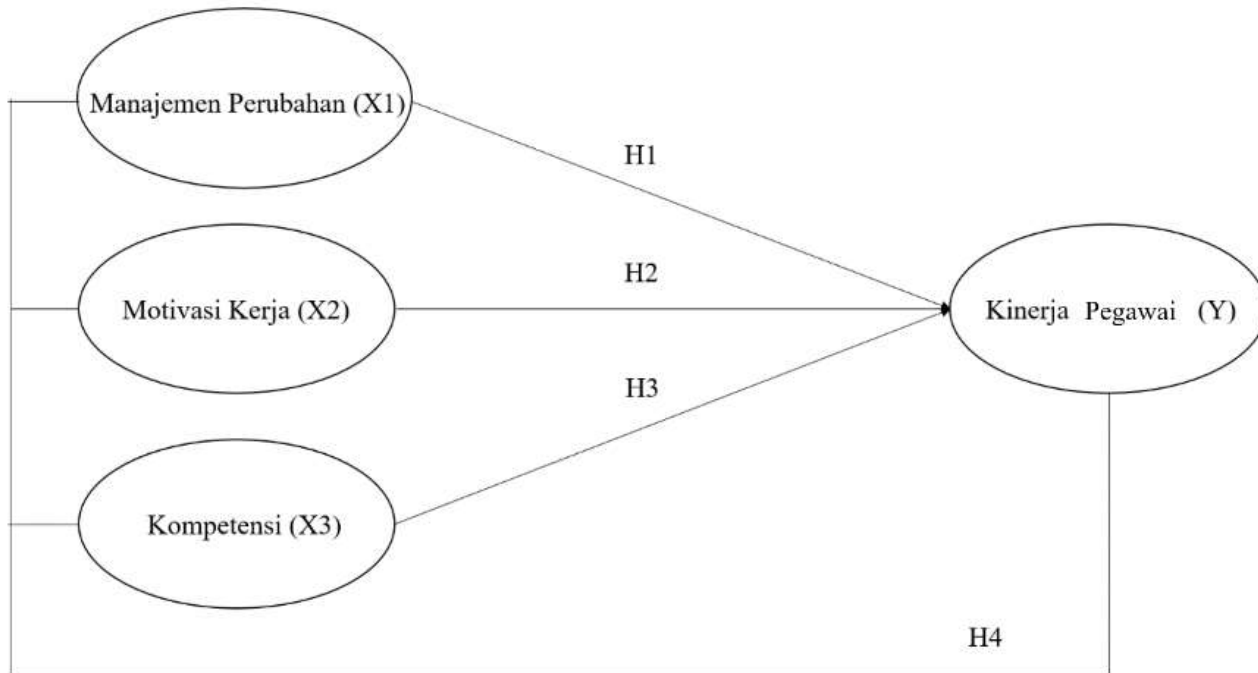
Kategori SDGs:

Penelitian ini yang berjudul “Analisis Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo” judul ini sesuai dengan kategori SDGs tujuan kedelapan yakni membangun pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, dan tenaga kerja yang optimal serta pekerjaan yang layak.

Literature Review

- (X1) Manajemen perubahan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan serta mengubah perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas di dalam organisasi.
- (X2) Motivasi kerja sebagai suatu proses yang mendorong seseorang untuk memulai dan melaksanakan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk mencapai target dalam pekerjaannya.
- (X3) Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- (Y) Kinerja Pegawai adalah suatu pencapaian pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas

Kerangka Konseptual



Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Adanya Pengaruh Manajemen Perubahan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

H2: Adanya Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

H3: Adanya Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

H4: Manajemen Perubahan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

Metode

- **Jenis Metode:** Kuantitatif, Penelitian ini berupa data angka yang akan di analisis dengan alat statistic
- **Populasi :** Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo
- **Lokasi Penelitian :** Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo
- **Sampel :** 70 Pegawai
- **Teknik Pengambilan Sampel :** Cluster Sampling
- **Jenis Data :** Data primer dan sekunder yang diperoleh dari wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner
- **Teknik Pengumpulan Data :** Kuisoner dengan skala likert
- **Teknik Analisis Data :** Regresi linear berganda
- **Uji :** uji asumsi klasik, uji validitas dan uji realibilitas uji parsial (t) dan koefisien dertiminasi
- **Alat Pengelolaan Data :** SPSS-25

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	22	31.4%
Perempuan	48	68.6%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo berjenis kelamin laki-laki berjumlah (31.4%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan berjumlah (68.6%).

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25 – 35 Tahun	43	61.4%
36 – 45 Tahun	25	35.7%
>45 Tahun	2	2.9%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo yang berusia >45 Tahun berjumlah (2.9%), berusia 36–45 Tahun berjumlah (35.7%), sedangkan sisanya berusia 25-35 Tahun berjumlah (61.4%).

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S2	5	7.1%
S1	41	58.6%
D3	12	17.1%
SMA/SMK	11	15.7%
SMP	1	1.4%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo berpendidikan SMP berjumlah (1.4%), berpendidikan SMA/SMK berjumlah (15.7%), berpendidikan D3 (17.1%), berpendidikan S1 berjumlah (58.6%) dan sisanya berpendidikan S2 sebesar (7.1%).

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	29	41.4%
6 – 10 Tahun	24	34.3%
11 – 20 Tahun	16	22.9%
21 – 35 Tahun	1	1.4%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa lama bekerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo 1-5 Tahun berjumlah (41.4%), lama bekerja 6-10 Tahun berjumlah (34.3%), lama bekerja 11-20 Tahun berjumlah (22.9%), lama bekerja 21-35 Tahun berjumlah (1.4%).

Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	R-tabel	R-Hitung	Keterangan
Manajemen Perubahan (X1)	• Perubahan dalam Struktur	0.2352	0.897	Valid
	• Perubahan Teknologi		0.946	
	• Perubahan Individu		0.881	
Variabel	Item Variabel	R-tabel	R-Hitung	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	• Kualitas	0.2352	0.930	Valid
	• Kuantitas		0.978	
	• Efektifitas		0.935	

Berdasarkan hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh data item pernyataan kuesioner memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.2352 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Variabel	Item Variabel	R-tabel	R-Hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	• Kebutuhan Fisikologis	0.2352	0.886	Valid
	• Kebutuhan Sosial		0.935	
	• Aktualisasi Diri		0.960	
	• Kebutuhan Pengakuan		0.955	
	• Kebutuhan rasa aman		0.895	
Variabel	Item Variabel	R-tabel	R-Hitung	Keterangan
Kompetensi (X3)	• Pengetahuan	0.2352	0.886	Valid
	• Pemahaman		0.935	
	• Sikap		0.960	
	• Kemampuan		0.955	
	• Nilai		0.895	

Uji Realibilitas

Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Perubahan (X1)	0.873	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.832	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.819	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.880	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui masing – masing variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha 0.06, sehingga instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15789031
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.063
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200^c > \alpha = 0.05$ dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data berdistribusi normal dan telah menepati syarat normalitas dalam uji model regresi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.546	2.050		.267	.791		
	MANAJEMEN PERUBAHAN X1	.234	.071	.366	3.306	.002	.787	1.271
	MOTIVASI KERJA X2	.176	.074	.262	2.360	.021	.780	1.283
	KOMPETENSI X3	.247	.110	.221	2.240	.028	.987	1.013

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI Y

Berdasarkan hasil Uji Multikolineritas menunjukkan bahwa nilai tolerance ketiga variabel Manajemen Perubahan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) lebih besar dari $< 10,00$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.603 ^a	0.363	0.334	2.905	2.110

a. Predictors: (Constant), Manajemen Perubahan X1, Motivasi Kerja X2, Kompetensi X3

Berdasarkan pada tabel 9, menunjukkan nilai uji Durbin- Watson (DW) pada penelitian ini sebesar 2.110, dengan menggunakan kriteria $DU < D < 4-DU$. Maka nilai DW berada pada sebagai berikut:

$$DU < DW < 4-DU$$

$$1.7028 < 2.110 < 2.2955$$

Tidak terjadi autokolerasi

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.040	1.345		2.260	.027
	MANAJEMEN PERUBAHAN X1	.006	.046	.017	.125	.901
	MOTIVASI KERJA X2	-.060	.049	-.169	-1.226	.225
	KOMPETENSI X3	.031	.072	.053	.436	.664

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel Manajemen Perubahan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji Asumsi Klasik

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.546	2.050		.267	.791		
	MANAJEMEN PERUBAHAN X1	.234	.071	.366	3.306	.002	.787	1.271
	MOTIVASI KERJA X2	.176	.074	.262	2.360	.021	.780	1.283
	KOMPETENSI X3	.247	.110	.221	2.240	.028	.987	1.013

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI Y

1. Nilai tetap (a) yang positif sebesar 546 menandakan hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, jika semua variabel independen seperti (X1), (X2), dan (X3) tetap 0 atau tidak berubah, maka nilai akan tetap 546.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Manajemen Perubahan (X1) adalah 0.234, yang artinya jika X1 naik 1%, maka Y akan naik sebesar 0.234, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.176. Hal ini menunjukkan jika X2 mengalami kenaikan 1%, maka Y akan naik sebesar 0.176 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X3) adalah 0.247, yang berarti jika X3 meningkat 1%, Y akan naik sebanyak 0.247, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan..

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.546	2.050		.267	.791		
	MANAJEMEN PERUBAHAN X1	.234	.071	.366	3.306	.002	.787	1.271
	MOTIVASI KERJA X2	.176	.074	.262	2.360	.021	.780	1.283
	KOMPETENSI X3	.247	.110	.221	2.240	.028	.987	1.013

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI Y

1. Nilai sig Manajemen Perubahan X1 diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $3.306 > 1.996$, maka secara parsial variable Manajemen Perubahan (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai sig Motivasi Kerja X2 diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $2.360 > 1.996$, maka secara parsial variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai sig Kompetensi (X3) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $2.240 > 1.996$, maka secara parsial variable Kompetensi (X3) berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.733	3	105.911	12.546	.000 ^b
	Residual	557.139	66	8.441		
	Total	874.871	69			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI Y

Berdasarkan uji F diatas menunjukkan bahwa nilai sig $0.000 < 0,05$ dan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $12.546 > 2.75$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima terdapat pengaruh variabel Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Manajemen Perubahan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Manajemen Perubahan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Melalui pengukuran indikator pada Manajemen Perubahan, ditemukan bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah Perubahan teknologi sedangkan variabel kinerja pegawai yang paling banyak dipilih yaitu kuantitas.

Implikasi teoritis Manajemen Perubahan yang didasarkan pada indikator struktur organisasi, perubahan teknologi, dan perubahan individu menunjukkan bahwa perubahan teknologi memiliki kontribusi paling signifikan terhadap indikator tersebut. Jika pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan sesuai dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka proses kinerja dapat meningkat. Hal ini disebabkan pegawai akan terus memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam pengelolaan lingkungan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan pemerintah.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa dengan diterapkannya Manajemen Perubahan yang efektif, terutama dalam hal perubahan teknologi seperti SIKOLING membuat pegawai lebih produktif dan mampu mencapai target pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini karena dibukanya layanan kepada masyarakat berupa permohonan terkait dokumen secara digital dan penyampaian SKPL (Status Kinerja Pengelola Lingkungan).

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis melalui pengukuran indikator pada Motivasi Kerja bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah aktualisasi diri sedangkan divariabel kinerja pegawai yang paling banyak dipilih yaitu kuantitas

Implikasi teoritis dari Motivasi Kerja yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan hanya dipengaruhi oleh faktor finansial semata, tetapi juga oleh kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang optimal.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja, khususnya dalam mencapai aktualisasi diri, berpotensi memengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dalam mencapai target pekerjaan dengan kuantitas yang diharapkan. Pegawai yang merasa dirinya dihargai dan diakui terhadap potensi yang dimiliki dalam diri sendiri, dapat memperoleh kinerja pegawai yang lebih optimal dan produktif dalam mencapai target pekerjaan.

PEMBAHASAN

Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa Kompetensi memengaruhi kinerja pegawai. Melalui pengukuran indikator pada Kompetensi menunjukkan bahwa indikator yang paling banyak dipilih responden adalah Sikap. Sedangkan divariabel kinerja pegawai yaitu kuantitas

Implikasi teoritis Kompetensi yang dibangun oleh indikator pengetahuan, pemahaman, sikap, kemampuan, dan nilai terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Kontribusi terbesar yang membentuk pada indikator adalah pada sikap, sikap yang dimiliki oleh setiap pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo mengacu pada keterampilan dalam pekerjaan atau bidang pekerjaannya dalam melayani masyarakat.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa tingkat kompetensi, terutama dalam hal sikap positif, berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dalam kuantitas pekerjaan. Dengan adanya kompetensi yang baik, seperti sikap yang positif, seorang pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dapat memiliki kinerja yang lebih terarah dan efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan, motivasi kerja, dan kompetensi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Manajemen perubahan yang efektif mendorong perubahan teknologi untuk meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja, dan kompetensi yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan fokus pada kinerja pegawai, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dapat menciptakan kualitas kerja yang mendukung pengembangan pegawai dan meningkatkan kuantitas kinerja secara keseluruhan.

SARAN & KETERBATASAN PENELITIAN

Untuk peneliti berikutnya, diharapkan untuk memasukkan variabel tambahan yang relevan dan mengubah variabel pemoderasi, meneliti ranah ilmu yang berbeda, serta memperluas cakupan penelitian untuk memperoleh data yang beragam dan hasil yang lebih akurat, sehingga penelitian menjadi lebih beragam dan terperinci.

Penelitian ini hanya berfokus pada 2 bidang di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, Hal ini dirasa kurang oleh peneliti sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi di beberapa bidang lainnya pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

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

