

Analysis of Change Management, Work Motivation, and Competency on Employee Performance at Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo

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

Muhammad Agus Baihaki¹⁾, Sumartik Sumartik^{*.2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the influence of management changes, work motivation and competence on employee performance. This type of research uses quantitative methods. This research method uses a survey method, namely taking samples from the population and using questionnaires to collect data. The sampling technique in this research used cluster random sampling of 70 employees. The data obtained consisted of primary and secondary data obtained by interviews, observation and distributing questionnaires. This research uses SPSS-25 software which includes the classic assumption test, validity test, reliability test, T test, F test and multiple linear regression test. So it gives that result change management, work motivation, and competencies affect employee performance.*

Keywords - change management, work motivation, competence, employee performance

Abstrak Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengaruh manajemen perubahan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode survey yaitu mengambil sampel dari populasi menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan cluster random sampling sebanyak 70 pegawai. Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dengan wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner. penelitian ini menggunakan software SPSS-25 mencakup uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas, uji T, uji F dan uji regresi linear berganda. Sehingga memberikan hasil bahwa manajemen perubahan, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci - manajemen perubahan, motivasi kerja, kompetensi, kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo memiliki tanggung jawab dalam memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat. Dengan kinerja pegawai yang efektif menjadikan seorang pegawai untuk tetap atau bertahan lama bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, di dasari oleh kualitas maupun kuantitas sehingga dapat memberikan hubungan baik antar pegawai dan pimpinan [1]. Dalam hal lainnya terdapat adanya komunikasi yang saling mendukung menjadikan pegawai merasa saling membantu dan bekerja sebagai kelompok [2]. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam menciptakan kondisi di mana pegawai merasa nyaman sehingga lama dalam bekerja dan masyarakat merasakan manfaat nyata dari kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo [3]. Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo memiliki dampak yang signifikan terhadap masyarakat, baik dalam hal kualitas hidup maupun kesejahteraan lingkungan [4].

Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil yang dicapai, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab seorang pegawai [5]. Dalam konteks organisasi, dibutuhkan pegawai dengan kompetensi tinggi dan kualitas yang baik agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka [6]. Kuantitas dapat mengindikasikan produktivitas dan efisiensi, sehingga menjadi faktor penting dalam kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo [7]. Kemudian terdapat 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 [8]. Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidoarjo target dan realisasi pekerjaan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Pekerjaan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo

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%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidoarjo

Tabel tersebut menunjukkan data realisasi pekerjaan pegawai dinas lingkungan hidup Kabupaten Sidoarjo selama tiga tahun, dari 2021 hingga 2023. Dari data yang disajikan, terlihat bahwa terdapat fluktuasi dalam pencapaian target realisasi pekerjaan pegawai setiap tahunnya. Pada tahun 2021, persentase realisasi mencapai 98,59%, kemudian meningkat pada tahun 2022 menjadi 99,67%, dan mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 97,63%. Fluktuasi dalam realisasi target pekerjaan ini menunjukkan bahwa dinamika internal seperti pensiun dan kematian pegawai. Dampak dari penurunan jumlah pegawai ini terlihat jelas pada penurunan persentase realisasi pekerjaan, Khususnya pada tahun 2023, yang menunjukkan adanya penurunan kinerja dalam pencapaian target pekerjaan dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya. Persentase realisasi pekerjaan, khususnya pada tahun 2023, yang menunjukkan adanya penurunan kinerja dalam pencapaian target pekerjaan dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya.

Manajemen perubahan menjadi serangkaian proses terstruktur yang bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan perubahan dalam individu [9]. Peran manajemen perubahan sendiri untuk meningkatkan efektifitas dari suatu organisasi. [10]. Manajemen perubahan juga menjadi suatu pendekatan terstruktur dan sistematis yang digunakan untuk membantu individu, tim, maupun organisasi dalam mengelola perubahan kondisi saat ini ke kondisi baru yang lebih efektif dan efisien [11]. Mengoptimalkan perubahan dalam organisasi dapat dilakukan dengan memperbaiki keahlian individu, teknologi, dan struktur organisasi Hal ini akan membantu mengoptimalkan organisasi agar berjalan lancar dan mencapai hasil yang maksimal [12].

Motivasi kerja sebagai suatu tindakan yang menginspirasi seseorang dalam memulai dan melaksanakan serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mencapai target dalam pekerjaannya [13]. Dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pegawai memerlukan motivasi agar bekerja lebih efektif sehingga mengeluarkan hasil kerja yang lebih baik dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dengan mempertimbangkan betapa pentingnya peran pegawai dalam struktur organisasi, maka seorang pegawai harus lebih efisien dalam menjalankan tugasnya [14]. Seorang individu yang melakukan pekerjaannya dan didorong oleh motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerjanya [6]. Kompetensi menjadi kemampuan dalam menunjukkan adanya pencapaian terhadap suatu tingkatan pengetahuan dan pemahaman yang membuat seorang pegawai memberikan hasil yang maksimal [16]. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja karena kemampuan dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada tingkat kompetensinya dalam bidang pekerjaan [17]. Pegawai yang memiliki sikap kompetensi yang baik akan mampu menjalankan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan, karena berkomitmen memiliki keinginan untuk terus meningkatkan hasil kerja [18].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya research gap dari penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian [2] Manajemen perubahan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga terdapat celah pada penelitian ini yaitu pada karakter responden dalam penelitian yakni pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, sedangkan pada penelitian [2] respondennya yaitu kementerian pertanian. Selanjutnya penelitian mengenai Motivasi kerja yang dilakukan oleh penelitian [19] Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dan simultan. Pada penelitian tersebut menggunakan teknik *purposive sampling*. Sedangkan pada penelitian [1] hasil menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan teknik penelitian tersebut menggunakan teknik *cluster*. Penelitian mengenai Kompetensi dilakukan oleh [17] menggunakan teknik *non-probability sampling* mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian [20] menggunakan teknik *total sampling* mengatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian ini adalah menggunakan *cluster random sampling*.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas terdapat celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, Keunikan dalam penelitian yakni belum ada penelitian yang menggabungkan variabel manajemen perubahan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi hubungan yang lebih dalam di antara variabel-variabel tersebut. Hal ini yang mendorong penulis dalam melakukan sebuah penelitian dengan judul

“Analisis Manajemen perubahan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo”.

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 karyawan 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 ialah membangun pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, dan tenaga kerja yang optimal serta pekerjaan yang layak.

II. LITELATURE REVIEW

1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah strategi yang diterapkan oleh individu atau entitas organisasi untuk menerima perubahan dengan tujuan mencapai target organisasi yang ditetapkan [21]. Manajemen perubahan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan serta mengubah perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas di dalam organisasi [22]. Penelitian ini didasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel manajemen perubahan seperti yang dijelaskan dalam penelitian [23] indikator dari manajemen perubahan yaitu:

1. Perubahan dalam struktur organisasi yaitu Komponen perubahan dalam struktur yang akan menghasilkan struktur baru dengan efektivitas yang optimal.
2. Perubahan teknologi yaitu Komponen perubahan dalam program teknologi untuk menunjang kontinuitas pekerjaan pegawai.
3. Perubahan dalam individu yaitu Komponen perubahan pada individu untuk menciptakan individu yang mampu bekerja sama secara solid.

Manajemen Perubahan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan era digitalisasi [24]. Manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh [25] : [26] : [27] Namun terdapat temuan yang memberikan, bahwa manajemen perubahan tidak memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian yang dilakukan oleh [28].

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari keyakinan individu bahwa usaha tertentu akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian imbalan atau hasil yang diinginkan [19]. Motivasi kerja merupakan kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan [29]. Penelitian ini didasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel manajemen perubahan seperti yang dijelaskan dalam penelitian [1] Indikator dari motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan psikologis: Kebutuhan dasar akan kehidupan manusia dapat terpenuhi.
2. Kebutuhan sosial: Kebutuhan akan keharmonisan dalam lingkungan kerja tercipta.
3. Kebutuhan aktualisasi diri: Kebutuhan akan memantapkan potensi dalam diri sendiri.
4. Kebutuhan pengakuan: Kebutuhan akan reward yang didapatkan atas hasil yang dicapai.
5. Kebutuhan rasa aman: Kebutuhan akan keselamatan dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah hasil dari keyakinan individu bahwa usaha tertentu akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian imbalan atau hasil yang diinginkan [30]. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh [31] ; [32] ; [33]

Namun terdapat temuan yang memberikan, bahwa motivasi kerja tidak memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian yang dilakukan oleh [34].

3. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan [35]. Kompetensi merupakan kemampuan dalam menunjukkan adanya pencapaian terhadap suatu tingkatan pengetahuan dan pemahaman yang membuat seorang pegawai memberikan hasil yang maksimal [36]. Penelitian ini didasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel kompetensi seperti yang dijelaskan dalam penelitian [16] indikator dari kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan: suatu proses yang diperlukan dalam mendukung keterampilan yang diperlukan pada saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.
2. Pemahaman: merujuk pada tingkat pemahaman individu terhadap keterampilan yang diperlukan dalam keberhasilan suatu pekerjaan.
3. Sikap: mengacu pada sikap atau mentalis individu terhadap pengembangan dan penerapan keterampilan pada pekerjaan atau bidang tertentu.
4. Kemampuan: keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Nilai: sebagai ukuran kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan kondisi kerja dan memberikan kontribusi pada keberhasilan organisasi..

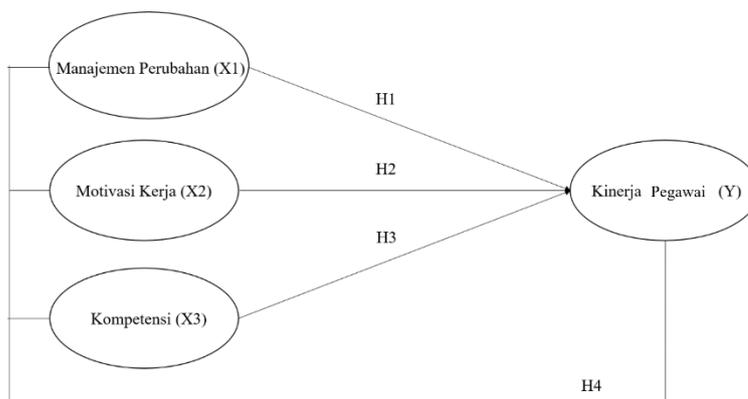
Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut [35]. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh [37] ; [38] ; [39]. Namun terdapat temuan yang memberikan, bahwa kompetensi tidak memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian yang dilakukan oleh [40].

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu pencapaian pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas [41]. Kinerja pegawai merupakan elemen vital dalam sebuah organisasi karena kinerja yang optimal dapat membawa organisasi menuju kesuksesan. Kinerja pegawai yang unggul akan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi [42]. Penelitian ini didasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti yang dijelaskan dalam penelitian [7] indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas yaitu merujuk pada evaluasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan serta sejauh mana tugas tersebut dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam suatu, diukur dalam satuan seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. Efektifitas yaitu mengacu pada seberapa baik tindakan atau kebijakan yang dilaksanakan oleh manajemen atau organisasi dapat meningkatkan hasil kerja dan pencapaian tujuan oleh para pegawai.

Kerangka Konseptual



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 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.

III. METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif, dalam penelitian ini adalah variabel bebas yang digunakan yaitu variabel manajemen perubahan, variabel motivasi kerja, variabel kompetensi, dan variabel terikat kinerja pegawai. Objek penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Populasi yang digunakan adalah pegawai PNS dan Non PNS Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah 70 pegawai, yang di dapat dari pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik cluster random sampling, yang mana membagi populasi menjadi beberapa kelompok atau cluster secara acak [43]. Dari 131 populasi yakni dikelompokkan menjadi dua bidang diperoleh 30 responden dari office dan 40 responden dari UPT sehingga didapat 70 sampel dari 131 populasi.

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan kuesioner untuk mengukur variabel yang diteliti. Sementara data sekunder diperoleh melalui laporan, artikel, dan informasi dari instansi untuk memperluas pemahaman tentang penelitian [44]. Kemudian, jawaban yang diberikan diukur menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji hipotesis (uji t dan uji f), pengolahan data dengan Program software SPSS versi 25 (statistical program for the social sciences), analisis regresi linear berganda:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, 2, 3 = Koefisien Regresi

X₁ = Manajemen Perubahan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kompetensi

Definisi Operasional

1. Manajemen Perubahan (X1)

Manajemen Perubahan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan era digitalisasi [24]. Seperti kondisi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dalam kegiatan operasionalnya dilakukan secara digital yang sebelumnya dilakukan secara manual dalam bentuk laporan tertulis. Indikator yang merujuk pada manajemen perubahan [23]:

- 1) Perubahan dalam struktur organisasi: Struktur organisasi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo di bagi kedalam beberapa bidang kerja.
- 2) Perubahan teknologi: Dalam bentuk pelayanannya kepada masyarakat kini dapat dilakukan secara digital melalui website seperti SIKOLING.
- 3) Perubahan dalam individu: Perubahan pada individu yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dalam menjalankan pekerjaan dapat dilakukan secara hybrid

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong seseorang untuk memulai dan melaksanakan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk mencapai target dalam pekerjaannya [29]. Seperti kondisi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo terdapat target pekerjaan yang harus diselesaikan di setiap bulannya. Indikator yang merujuk pada motivasi kerja [15]:

- 1) Kebutuhan psikologis: Kebutuhan dasar akan kehidupan manusia dapat terpenuhi.
- 2) Kebutuhan sosial: Kebutuhan akan keharmonisan dalam lingkungan kerja tercipta.
- 3) Kebutuhan aktualisasi diri: Kebutuhan akan memmanifestasikan potensi dalam diri sendiri.

3. Kompetensi (X3)

Kompetensi yaitu mengacu pada kemampuan atas pencapaian terhadap suatu tingkatan yang menjadikan seorang pegawai memberikan hasil yang maksimal [36]. Seperti kondisi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo seorang pegawai harus memiliki kompetensi disetiap pekerjaan yang dijalannya.

Indikator yang merujuk pada kompetensi [16]

- 1) Pengetahuan: Pengetahuan seorang pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo diperlukan dalam mendukung keterampilan pada saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.
- 2) Pemahaman: merujuk pada tingkat pemahaman individu terhadap keterampilan yang diperlukan dalam keberhasilan suatu pekerjaan.
- 3) Sikap kerja: yang dimiliki oleh setiap pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo mengacu pada keterampilan dalam pekerjaan atau bidang tertentu.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah suatu pencapaian pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas [41]. Dengan kinerja pegawai yang efektif mejadikan seorang pegawai untuk tetap atau bertahan lama bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidoarjo. Indikator yang merujuk pada kinerja pegawai [7]:

- 1) Kualitas yang dimiliki seorang pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, merujuk pada evaluasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan serta sejauh mana tugas tersebut dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 2) Kuantitas yang dimiliki seorang pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, mengacu pada jumlah yang dihasilkan dalam suatu tugas atau pekerjaan kemudian diukur dalam satuan seperti jumlah atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
- 3) Efektifitas yang dimiliki seorang pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, mengacu pada seberapa baik tindakan atau kebijakan yang dilaksanakan oleh manajemen atau organisasi dapat meningkatkan hasil kerja dan pencapaian tujuan oleh para pegawai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

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

Sumber: Hasil analisis data SPSS-25

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%).

Tabel 2. 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%

Sumber: Hasil analisis data SPSS-25

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%).

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan 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%

Sumber: Hasil analisis data SPSS-25

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%).

Tabel 4. 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%

Sumber: Hasil analisis data SPSS-25

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%).

B. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil 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}

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

Pada tabel 7, didapat diartikan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200^c > \alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah menepati syarat normalitas dalam uji model regresi.

C. Uji Validitas

Tabel 6. Hasil 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	
	Kebutuhan Psikologis		0.886	
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Sosial	0.2352	0.935	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri		0.960	
	Kebutuhan Pengakuan		0.955	
	Kebutuhan Rasa Aman		0.895	
	Pengetahuan		0.832	
Kompetensi (X3)	Pemahaman	0.2352	0.894	Valid
	Sikap		0.900	
	Kemampuan		0.830	
	Nilai		0.743	
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0.2352	0.930	Valid
	Kuantitas		0.978	
	Efektifitas		0.935	

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

Berdasarkan tabel 5, hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh data item pernyataan kuesioner memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.2352 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

D. Uji Realibilitas

Tabel 7 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

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

Berdasarkan tabel 6, 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.

E. Uji Multikoloneritas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Manajemen Perubahan (X1)	0.787	1.271
Motivasi Kerja (X2)	0.780	1.283
Kompetensi (X3)	0.987	1.013

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

Pada hasil data diatas didapatkan nilai tolerance pada variable X1 sebesar $0.787 > 0.10$, pada nilai VIF yang didapatkan pada penelitian ini sebesar $1.271 < 10$, variable X2 sebesar $0.780 > 0.10$, pada nilai VIF yang didapatkan pada penelitian ini sebesar $1.283 < 10$, variable X3 sebesar $0.987 > 0.10$,

pada nilai VIF yang didapatkan pada penelitian ini sebesar $1.013 < 10$, maka dapat diartikan tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

F. Uji Autokolerasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokolerasi

Durbin-Watson	
	2.110

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

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

G. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	3.040	1.345		2.260	0.027
	Manajemen Perubahan X1	0.006	0.046	0.017	0.125	0.901
	Motivasi Kerja X2	-0.060	0.049	-0.169	-1.226	0.225
	Kompetensi X3	0.031	0.072	0.053	0.436	0.664

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 8 diatas, 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.

H. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta	t	sig
(Constant)	.546	2.050		0.267	0.791
Manjemen Perubahan X1	.234	0.071	0.366	3.306	0.002
Motivasi Kerja X2	.176	0.074	0.262	2.360	0.021
Kompetensi X3	.247	0.110	0.221	2.240	0.028

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

$$Y = a - b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$$

$$Y = 0.546 + 0.234 X_1 + 0.176 X_2 + 0.247 X_3 + e$$

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 variable 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.

I. Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std Error	Standardized Coefficients Beta	t	sig
(Constant)	.546	2.050		0.267	0.791
Manajemen Perubahan X1	.234	0.071	0.366	3.306	0.002
Motivasi Kerja X2	.176	0.074	0.262	2.360	0.021
Kompetensi X3	.247	0.110	0.221	2.240	0.028

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

1. Nilai sig Manajemen Perubahan X1 yang diperoleh sebesar $0.002 < 0.005$ dan 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 yang diperoleh sebesar $0.021 < 0.005$ dan 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) yang diperoleh sebesar $0.028 < 0.005$ dan 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).

J. Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	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

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS-25

Berdasarkan hasil dari tabel X diatas dapat disimpulkan 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 yang berarti terdapat pengaruh variabel Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

K. PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama: 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. Perubahan teknologi yang dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja pegawai dalam mencapai kuantitas pekerjaan. Semakin efektif Manajemen Perubahan yang dilakukan, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

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 cenderung memiliki pegawai yang 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). Selain itu berdampak positif pada kinerja keseluruhan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] : [26] : [27] yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut manajemen perubahan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian [28] karena Manajemen Perubahan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Kedua: 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 indikator aktualisasi diri seperti potensi diri pegawai dalam melaksanakan kuantitas target pekerjaan memiliki nilai mean yang tinggi, sesuai dengan keadaan dilapangan dimana seorang pegawai merasa dirinya dihargai dan di akui terhadap potensi yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dijalannya.

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 di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. 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 praktisnya adalah bahwa dengan motivasi kerja yang efektif, setiap pegawai dapat meningkatkan kinerjanya di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo, sehingga memperkuat upaya dalam membangun motivasi kerja pegawai.

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. Beserta memperhatikan dan mendorong aspek aktualisasi diri dalam motivasi kerja, pegawai merasa dirinya dihargai dan di akui terhadap potensi yang dimiliki dalam diri sendiri serta, dapat memperoleh kinerja pegawai yang lebih optimal dan produktif dalam mencapai target pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [31] : [32] : [33] yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian [34] karena motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Ketiga: Kompetensi 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. Kehadiran sikap yang positif dari seorang pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo akan menciptakan budaya kerja yang produktif dalam mencapai kuantitas pekerjaan yang dijalannya.

Implikasi teoritis Kompetensi yang dibangun oleh indikator pengetahuan, pemahaman, sikap, kemampuan, 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. Dengan ini hasil memiliki implikasi praktis didalam kompetensi seorang pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo bahwa dalam setiap keterampilan pegawai yang berkompeten memberikan kontribusi penuh dalam pekerjaan.

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. Dengan meningkatnya kompetensi pegawai, termasuk sikap, dapat memberikan dampak positif pada seorang pegawai, sehingga semakin baik sikap dan kompetensi, semakin besar pula kontribusi positifnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan [37] : [38] : [39] bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian [40] tidak sejalan dengan penelitian ini karena keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

V. SIMPULAN

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

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.

Keterbatasan

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 Terimakasih

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

Referensi

- [1] Y. Astuti And V. Firdaus, "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]," Pp. 1–14, 2024.
- [2] R. De Lima Prabhawanti And E. Prasoj, "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.
- [3] Aulia Fitri Tsuraya And Jhon Fernos, "Jhon Fernos Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kbp Padang," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 259–278, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/Jupiman.V2i2.1654>
- [4] 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. 5, Pp. 7721–7732, 2023.
- [5] Y. Fitriadi, R. Susanto, Irdam, And R. Wahyuni, "Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja," *J. Ekobistek*, Vol. 11, Pp. 448–453, 2022, Doi: 10.35134/Ekobistek.V11i4.446.
- [6] 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.
- [7] D. S. Ardi And Isna Fitria Agustina, "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan," *J. Adm. Educ. Manag.*, Vol. 7, No. 01, Pp. 1–16, 2024.
- [8] A. I. P. Nuri Aslami, "2993-6879-1-Pb," *Ekon. Bisnis Manaj. Dan Akunt.*, Vol. Volume 3, Pp. 475–482, 2022.
- [9] D. P. Remunerasi, M. Perubahan, D. A. N. Budaya, And U. S. Ratulangi, "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat) Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rsup Prof Dr. R.D.

- Kandou Manado) Deisy Sandra Megawe, S,” Vol. 7, No. 1, Pp. 150–166, 2020.
- [10] P. Balai, B. Wilayah, And S. Pemali, “Pengaruh Change Management Model Adkar Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana,” Pp. 1–13, 2023.
- [11] S. Mulianingsih And K. Transformasional, “Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi,” Vol. 3, No. 3, Pp. 42–52, 2022.
- [12] L. Yuliana, I. Trigani, And W. A. Putri, “Kinerja Organisasi Pada Pt Solusi Bangun,” Vol. 05, Pp. 47–56, 2021.
- [13] N. Muna And S. Isnowati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera),” *Jesya*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1119–1130, 2022, Doi: 10.36778/Jesya.V5i2.652.
- [14] C. Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, And K. Kadir, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Antam Tbk (Uibpei) Pongkor,” *Acman Account. Manag. J.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 11–19, 2022.
- [15] D. A. Yani, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu Kabupaten Way Kanan,” Pp. 39–50, 2023.
- [16] A. F. S. Angka And A. D. Ornay, “Economics And Digital Business Review Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Sidenreng Rappang,” Vol. 5, No. 1, Pp. 28–38, 2024.
- [17] B. S. Anggriawan, E. Rusdianti, And D. Santoso, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ris. Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 16, No. 1, P. 48, 2023, Doi: 10.26623/Jreb.V16i1.6397.
- [18] L. Penelitian, A. Hendriyan, B. Sucipto, And S. Dzauharoh, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dp3ap2kb Kota Cimahi Jawa Barat,” Vol. 24, No. 1, Pp. 122–127, 2024, Doi: 10.33087/Jiubj.V24i1.4162.
- [19] Kaesang, S. Victoria, Pio, R. Johnly, Tatimu, And Ventje, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Productivity*, Vol. 2, No. 5, Pp. 391–396, 2021.
- [20] R. Hidayat, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” *Widya Cipta J. Sekr. Dan Manaj.*, Vol. 5, No. 1, Pp. 16–23, 2021, Doi: 10.31294/Widyacipta.V5i1.8838.
- [21] R. Hermawan, M. W Kawuriyan, And D. P. Ernawati, “Analysis Of Change Management And Organizational Structure After Transfer Of Administrator Positions (Echelon Iii) And Supervisory Positions (Echelon Iv) To Functional Positions In Dki Jakarta Province,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 798–808, 2023, [Online]. Available: [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- [22] T. I. Firdaus, “Representation Of The Hedonism Of The Main Character In Kevin Kwan’s Chinese Novel Rich Girlfriend,” *Syntax Idea*, Vol. 5, No. 7, Pp. 883–892, 2023, Doi: 10.46799/Syntax-Idea.V5i7.2416.
- [23] J. F. Menda, B. Tewal, And G. M. Sendow, “Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rsud Bitung),” *J. Emba*, Vol. 6, No. 4, Pp. 2578–2587, 2020.
- [24] A. Hayyin, “Sentri : Jurnal Riset Ilmiah,” *Sentri J. Ris. Ilm.*, Vol. 2, No. 4, Pp. 1275–1289, 2023.
- [25] 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.
- [26] C. E. Welan, R. N. Taroreh, And Y. Uhing, “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.
- [27] P. . Wiyadi, M.M And M. S. Imronudin, S.E., “Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia,” Pp. 53–54, 2018.
- [28] Amalia Yunia Rahmawati, “Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Petrogas Ogan Ilir,” No. July, Pp. 1–23, 2020.
- [29] C. R. Putri, R. Kurniasari, S. Marwansyah, And T. Agustina, “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Badan Penghubung Provinsi Maluku Di Jakarta,” Vol. 22, No. 1, 2024.
- [30] Muhammad Rochimin And Sukrispiyanto, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Akademika*, Vol. 20, No. 2, Pp. 100–106, 2022, Doi: 10.51881/Jak.V20i2.18.
- [31] G. S. Putra And J. Fernos, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang,” *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu ...*, Vol. 3, Pp. 617–629, 2023, [Online]. Available: [Https://Valuasi.Lppmbinabangsa.Id/Index.Php/Home/Article/View/210](https://Valuasi.Lppmbinabangsa.Id/Index.Php/Home/Article/View/210)
- [32] A. Hartadi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ekon. Dan*

- Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Pp. 14–19, 2023, Doi: 10.57151/Jeko.V2i1.156.
- [33] S. Rahayu And D. Dahlia, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai,” *Jesya*, Vol. 6, No. 1, Pp. 370–386, 2023, Doi: 10.36778/Jesya.V6i1.925.
- [34] J. N. Aufia Zahra Fadillah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan,” *J. Inov. Penelit.*, Vol. 2, No. 12, Pp. 3831–3836, 2022.
- [35] N. A. A, A. R. Tajang, And A. Taufik, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar,” *J. Online Manaj. Elpei*, Vol. 2, No. 1, Pp. 286–300, 2022, Doi: 10.58191/Jomel.V2i1.65.
- [36] J. Publicuho, D. Saputra, B. Sucipto, S. Tinggi, I. Administrasi, And J. Barat, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat,” Vol. 6, No. 2, Pp. 377–389, 2023.
- [37] A. F. F. Fauzan And H. Epindo Lumban Gaol, “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Comserva Indones. J. Community Serv. Dev.*, Vol. 2, No. 6, Pp. 564–572, 2022, Doi: 10.59141/Comserva.V2i6.378.
- [38] E. Sugiono, D. Darmadi, And S. Efendi, “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan Ri,” *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 132–149, 2021, Doi: 10.32528/Jmbi.V7i2.5599.
- [39] N. Wayan Sri Pradnyani And A. Ganesha Rahyuda, “Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 10, No. 24, Pp. 806–820, 2022.
- [40] S. N. Mulia Rizki, “Mulia Afri Rizki, Saputra Nika,” 2021.
- [41] A. Irfan, Jumaidah, And Y. I. M. Alfian, “Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balaipengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasibidang Kelautan, Teknologi Informasidan Komunikasi (Bppmpv-Kptk) Gowa,” *J. Online Manaj. Elpei*, Vol. 4, No. 1, Pp. 763–771, 2024, [Online]. Available: <https://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/jomel/article/view/182>
- [42] B. Alexandro Hutagalung, “Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, Vol. 3, No. 1, Pp. 201–210, 2022, Doi: 10.38035/Jmpis.V3i1.866.
- [43] A. S.-S. J. O. R. Economic, Undefined Accounting, And Undefined 2019, “Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I,” *Ojspustek.Org*, Vol. 2, No. 3, Pp. 241–250, 2019, Doi: 10.5281/Zenodo.3269349.
- [44] M. Meilisa Amalia *Et Al.*, “The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, Vol. 4, No. 2, Pp. 1871–1881, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

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.