



## Similarity Report

### Metadata

Title

**ARTIKEL bab 1-4**

Author(s)

**perpustakaan umsida**

Coordinator






**bulqis**

Organizational unit

**Perpustakaan**

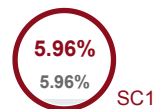
### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		97
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		18

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**  
The phrase length for the SC 2

**3845**  
Length in words

**28772**  
Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	Color of the text
1	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	26	0.68 %
2	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	23	0.60 %
3	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	17	0.44 %
4	PERAN BENGKEL KRIYA PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KABUPATEN BATANG DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KABUPATEN BATANG Ary Setyadi,Emi Listianah;	14	0.36 %
5	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	14	0.36 %

6	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	13	0.34 %
7	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	13	0.34 %
8	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	12	0.31 %
9	PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DAYA KOBELCO CMI PEKANBARU ' . Nuryanti,' . Mhd. Febrizon, Rifqi Ahmad;	11	0.29 %
10	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	10	0.26 %

from RefBooks database (0.65 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
<b>Source: Paperity - abstrakty</b>			
1	PERAN BENGKEL KRIYA PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KABUPATEN BATANG DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KABUPATEN BATANG Ary Setyadi,Emi Listianah;	14 (1)	0.36 %
<b>Source: Paperity</b>			
1	PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DAYA KOBELCO CMI PEKANBARU ' . Nuryanti,' . Mhd. Febrizon, Rifqi Ahmad;	11 (1)	0.29 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Internet (5.31 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	<a href="https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/">https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/12052/7399/</a>	204 (19)	5.31 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

**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**

Mochammad Agus Baihaqi<sup>1)</sup>, Sumartik Sumartik<sup>\*,2)</sup>, Vera Firdaus<sup>3)</sup>

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

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

Abstract. This research analyzes **the influence of change management, work motivation, and competency 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 sampling of 70 employee. The primary and secondary data were obtained through interviews, observation, and distribution questionnaires. This research uses SPSS-25 software including the classic assumption, validity, reliability, **T, F, and multiple linear regression tests.** So it shows that result **change management, work motivation, and** competencies affect **employee performance.**

**Keywords: change management, work motivation, competence, employee performance**

**Abstrak. Tujuan penelitian** yang dijalankan yakni untuk menguji dampak manajemen perubahan, motivation kerja, dan competency terhadap kinerja pegawai. Bentuk penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode survei, yang memerlukan pemilihan sampel dari masyarakat dan pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik sampel yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah cluster test sampling sebanyak 70 pegawai. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan distribusi kuesioner. Penelitian ini mengaplikasikan perangkat lunak SPSS-25, yang meliputi uji asumsi klasik, uji **validitas, uji reliabilitas, uji T, uji F, dan** analisis regresi linier berganda. Hasilnya, bisa disimpulkan **bahwa manajemen perubahan, motivasi kerja, dan kompetensi** semuanya memengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci: manajemen perubahan, motivasi kerja, kompetensi, kinerja pegawai**

## I. INTRODUCTION

Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan Kabupaten Sidoarjo bertugas memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang efektif akan menjamin pegawai tetap bekerja di DLHK Kabupaten Sidoarjo, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga terjalin interaksi yang positif antara pegawai dengan pimpinan [1]. Dalam hal lainya terdapat adanya komunikasi yang saling mendukung menjadikan pegawai merasa saling membantu dan bekerja sebagai kelompok [2]. Kinerja pegawai yang efektif dapat memperlancar kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan menciptakan lingkungan yang membuat pegawai merasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan hubungan kerja jangka panjang dan masyarakat dapat merasakan manfaat nyata dari upaya DLHK Kabupaten Sidoarjo [3]. Pelayanan yang diberikan oleh DLHK Kabupaten Sidoarjo memberikan pengaruh yang besar terhadap masyarakat, baik dalam peningkatan mutu hidup maupun kesejahteraan lingkungan [4].

Kinerja karyawan dinilai berdasarkan akhiran yang didapatkan, mencakup kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan sebagai kewajiban karyawan [5]. Dalam suatu organisasi, personel yang berkompeten dan berkualitas tinggi sangat penting untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap tanggung jawab mereka [6]. Besaran tersebut menjadi salah satu indikator efisiensi memberikan faktorisasi yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai DLHK Kabupaten Sidoarjo [7]. Terdapat fenomena kurangnya jumlah pegawai di DLHK Kabupaten Sidoarjo, sehingga menghambat penyelesaian tugas pekerjaan tepat waktu [8]. Sasaran dan realisasi kerja staf DLHK Kabupaten Sidoarjo disajikan di data dibawah ini:

2 | Page

**Tabel 1. Capaian dan Terapan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan Kabupaten Sidoarjo Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidoarjo**

Data berikut menyajikan kalkulasi kinerja pegawai DLHK Kabupaten Sidoarjo selama kurun waktu tiga tahun, yaitu tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Data tersebut menunjukkan adanya variabilitas capaian sasaran terapan kerja pegawai masing-masing tahun. Di tahun 2021 persentasi realisasinya sebesar 98,49%, lalu naik sebesar 99,87% tahun berikutnya 2022, kemudian menurun menjadi 97,63% pada tahun 2023. Variasi pencapaian sasaran jabatan membuat adanya faktor dinamika inter seperti adanya masa berakhir pegawai dan usia. Kurangnya jumlah kuantitas kepegawaian tersebut ditinjau dari menurunnya persen realistik kerja, khususnya **tahun 2023 yang mengakibatkan adanya ketidak maksimal kinerja dalam pemenuhan sasaran kerja dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya.** Proporsi penyelesaian **pekerjaan, khususnya pada tahun 2023, menunjukkan adanya penurunan kinerja dalam** pemenuhan sasaran kerja di nilai dari tahun-tahun yang sebelumnya.

Manajemen perubahan terdiri dari serangkaian prosedur terorganisasi yang dirancang untuk memfasilitasi dan memandu transformasi dalam diri seseorang [9]. Fungsi manajemen perubahan adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi [10]. Manajemen perubahan adalah metodologi sistematis dan terstruktur yang digunakan pada membantu personal, kelompok, dan instansi saat transisi dari situasi yang ada ke situasi baru agar efektifitas dan mujarab [11]. Peningkatan efisiensi organisasi dapat dicapai dengan menyempurnakan kompetensi individu, memajukan teknologi, dan merestrukturisasi perusahaan. Hal ini akan meningkatkan efisiensi organisasi, memastikan kelancaran operasional dan hasil yang optimal [12].

Motivasi kerja merupakan katalisator yang mendorong seseorang untuk memulai dan melaksanakan serangkaian kegiatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dalam usaha profesionalnya [13]. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang individu memerlukan motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan hasil yang unggul dalam jangka waktu yang ditetapkan. Mengingat pentingnya karyawan dalam kerangka organisasi, sangat penting bagi seorang karyawan untuk meningkatkan efisiensi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab mereka [14]. Seorang individu yang melakukan pekerjaannya dan didorong oleh motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerjanya [6]. Fenomena motivasi kerja yang terjadi di DLHK seperti

bimbingan, penghargaan, dan pengembangan karir [15].

Kompetensi adalah kapasitas untuk menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahaman yang memberdayakan seorang karyawan untuk memberikan hasil yang optimal [16]. Keterampilan karyawan memengaruhi kinerja, karena kapasitas dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada tingkat kemahiran mereka di bidangnya masing-masing [17]. Karyawan yang memiliki sikap kompeten akan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang ditetapkan, karena mereka berdedikasi untuk meningkatkan kinerjanya [18].

Page | 3

4 | Page

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari keyakinan individu bahwa upaya tertentu akan memberikan kinerja terpuji, yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian insentif atau tujuan yang diinginkan [19]. Motivasi kerja terdiri dari serangkaian sikap dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu [29]. Penelitian ini didasarkan pada konkordansi yang dapat mendukung variabel work motivation yang ada di penelitian yang dijabarkan oleh [1] Indikator work motivation yakni:

1. Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan dasar akan kehidupan manusia dapat dicapai.
2. Kebutuhan sosial: Kebutuhan akan keharmonisan dalam ekologi pekerjaan tercipta.
3. Kebutuhan aktualisasi diri: Kebutuhan dalam memanifestasikan naluri dalam diri sendiri.
4. Kebutuhan pengakuan: Kebutuhan akan reward yang didapatkan dari hasil yang diterima.
5. Kebutuhan rasa aman: Kebutuhan akan keselamatan saat bekerja.

Work Motivation timbul dari keyakinan individu bahwa upaya tertentu akan memberikan kinerja yang diinginkan, yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian penghargaan atau tujuan 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

Competency mengacu pada kapasitas saat melaksanakan tugas keabsahan melalui keahlian dan wawasan, dilengkapi dengan etos kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan [35]. Kompetensi adalah kapasitas untuk menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahaman yang memungkinkan seseorang memberikan hasil optimal [36]. Penelitian didukung pada konkordansi yang dapat menunjang variabel competency dalam penelitian yang dijabarkan oleh [16] Indikator competency yakni:

1. Pengetahuan: tindakan yang diperlukan dan mampu mendukung keterampilan yang diperlukan pada saat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.
2. Pemahaman: mengacu pada sejauh mana memahami diri sendiri terhadap keterampilan yang diperlukan dan keberhasilan suatu pekerjaan.
3. Sikap: merujuk pada identifikasi diri sendiri terhadap pengembangan dan penerapan keterampilan di tugas atau pekerjaan.
4. Ability: kemampuan pada saat menjalankan tugas.
5. Value: sebagai tingkat sejauh mana keterampilan pegawai agar dapat beradaptasi terhadap ekologi kerja dalam keberhasilan instansi

Kompetensi merujuk pada kapasitas dalam melaksanakan suatu aktivitas atau tugas, yang berlandaskan pada ability dan juga nilai yang dipersyaratkan terkait dengan jabatan tersebut [35].

Kompetensi berpengaruh positif 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 mengacu pada efektivitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugasnya, yang mencakup kualitas dan kuantitas [41]. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam suatu instansi mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan pencapaian tujuan strategis organisasi [42]. Penelitian didukung pada konkordansi yang menunjang variabel kinerja pegawai dalam pengamatan oleh [7] indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas yakni merujuk pertimbangan yang dilaksanakan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah diselesaikan.
2. Kuantitas yakni jumlah yang didapatkan dipertimbangkan dalam bentuk total capaian atau siklus pekerjaan yang diselesaikan.
3. Efektifitas yaitu mengacu pada sejauhmana aktifitas atau tindakan yang telah dilaksanakan instansi atau organisasi dapat memberikan hasil yang sesuai dengan diharapkan .

Page | 5

6 | Page

## II. METHOD

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian yakni penelitian kualitatif dengan menggunakan tiga validator

yaitu validitas manajemen perubahan, validitas motivasi kerja, dan validitas kompetensi yang semuanya berkaitan dengan kinerja wali kota. Subjek penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah kantor DLHK Kabupaten Sidoarjo. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dan non-PNS DLHK Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 70 orang. Besar sampel ditentukan dengan teknik cluster random sampling, yaitu membagi populasi secara acak ke dalam beberapa kelompok atau kluster [43]. Dari total 131 populasi yang dikategorikan ke dalam dua bidang, subyek penelitian yang bersumber dari kantor sebanyak 30 orang dan dari UPT sebanyak 40 orang, sehingga diperoleh 70 sampel dari 131 populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan dua sumber data: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pegawai dengan menggunakan pengamatan, tanya jawab, dan kuesioner untuk menilai variabel yang diteliti. Data sekunder diperoleh dari makalah, jurnal, dan materi lembaga untuk meningkatkan pemahaman penelitian [44]. Kemudian, jawaban yang diberikan diukur menggunakan skala Likert menjadi alat pengukuran. Teknik analisis data yang digunakan dalam pengamatan ini terdiri dari uji asumsi klasik, uji intrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji hipotesis (uji t uji f), pengolahan data dengan Program software SPSS V25 (statistica I program for the social sciences), analisis regresi linear berganda:

## 2. Work Motivation (X2)

Work motivation merupakan suatu proses yang mendorong seseorang untuk memulai dan melaksanakan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk mencapai target dalam pekerjaannya [29]. Seperti kondisi di DLHK Kabupaten Sidoarjo terdapat target pekerjaan yang harus diselesaikan di setiap bulannya.

Indikator yang merujuk pada motivasi kerja [15]:

- 1) Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan inti bagi kehidupan menjadi tercukupi.
- 2) Kebutuhan sosial: Keperluan akan harmoni di tempat kerja terwujud.
- 3) Kebutuhan aktualisasi diri: Keinginan dalam mewujudkan keahlian diri sendiri.

## 3. Kompetensi (X3)

Kompetensi yaitu mengacu pada ability atas hasil dari tingkat keberhasilan menjadikan pegawai membuahkan realisasi yang memenuhi ekspektasi [36]. Seperti kondisi di DLHK Kabupaten Sidoarjo seorang pegawai harus memiliki kompetensi di setiap pekerjaan yang dijalannya.

Indikator yang merujuk pada kompetensi [16]

Page | 7

1) Pengetahuan: Pengetahuan kepegawaian di DLHK Kabupaten Sidoarjo diperlukan dalam mendukung keterampilan pada saat menuntaskan pekerjaan dengan baik.

2) Pemahaman: mengacu pada level sejauhmana keterampilan yang diperlukan dalam keberhasilan suatu pekerjaan.

3) Sikap kerja: sikap kepegawaian di DLHK Kabupaten Sidoarjo mengacu di keahlian penugasan dan pekerjaan.

## 4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari pegawai pada saat kerja dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas [41]. Dengan kinerja pegawai yang efektif menjadikan seorang pegawai untuk tetap atau bertahan lama bekerja di DLHK Kabupaten Sidoarjo. Indikator yang merujuk pada kinerja pegawai [7]:

1) Kualitas yang dimiliki seorang pegawai DLHK Kabupaten Sidoarjo, merujuk pada evaluasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan serta sejauh mana laporan tercatat dilaksanakan selaras dengan kemampuan dan kemahiran yang dikuasai.

2) Kuantitas yang dimiliki seorang pegawai DLHK Kabupaten Sidoarjo, mengacu pada jumlah yang dihasilkan dalam suatu tugas atau pekerjaan kemudian dipertimbangkan dalam himpunan seperti jumlah dan tahapan aktivitas yang telah ditentukan.

3) Efektifitas yang dimiliki seorang pegawai DLHK Kabupaten Sidoarjo, merujuk dari seberapa maksimal aktifitas dan kebijakan terapan dapat meningkatkan kinerja dan harapan yang optimal.

8 | Page

## III. Hasil dan Pembahasan

### a. Karakteristik Subyek penelitian berlandaskan Gender

Gender Kuantitas Persen (%)

Pria 31 39.4%

Wanita 39 60.6%

Jumlah 70 100%

Resources Analytic Data Spss V25

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pegawai yang bekerja di DLHK Kabupaten Sidoarjo terdiri dari 39.4% pria dan 60.6% wanita.

### b. Karakteristik Subyek penelitian berlandaskan Umur

#### Umur Kuantitas Persen (%)

21 – 34 Tahun 34 40.4%

35 – 44 Tahun 30 31.7%

>44 Tahun 6 6.9%

Jumlah 70 100%

Resources Analytic Data Spss V25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pegawai di DLHK Kabupaten Sidoarjo yang berusia di atas 44 tahun berjumlah 6.9%, yang berusia 35–44 tahun berjumlah 31.7%, dan sisanya yang berusia 21-34 tahun berjumlah 40.4%.

c. Karakteristik Subyek penelitian berlandaskan Edukasi

#### Pendidikan Kuantitas Persen (%)

Diploma 4 6.1%

Sarjana 42 59.6%

Ahli Madya 11 14.1%

SLTA 12 16.7%

Jumlah 70 100%

Resources Analytic Data Spss V25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pegawai di DLHK Kabupaten Sidoarjo memiliki latar belakang pendidikan sebagai berikut: 16.7% berpendidikan SLTA, 14.1% berpendidikan Ahli Madya, 59.6% berpendidikan Sarjana, dan sisanya sebesar 6.1% berpendidikan Diploma.

d. Karakteristik Subyek penelitian berdasarkan karir kerja

#### Berkarir kerja Kuantitas Persen (%)

2 - 4 Tahun 28 40.4%

5 – 9 Tahun 25 35.3%

10 – 19 Tahun 15 21.9%

20 – 30 Tahun 2 2.4%

Jumlah 70 100%

Resources Analytic Data Spss V25

Melalui data di atas, diketahui berkarir kerja pegawai di DLHK Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut: 40.4% bekerja selama 2-4 tahun, 35.3% bekerja selama 5-9 tahun, 21.9% bekerja selama 10-19 tahun, dan 2.4% bekerja selama 20-30 tahun.

Page | 9

#### e. Uji Validitas

Data O5. Perolehan Valid

Resources Analytic Data Spss V25

Melalui data yang disajikan diatas, temuan perolehan valid mengindikasikan semua item pernyataan bernilai yang jauh tinggi dari 0.2352 oleh karena itu memberikan perolehan yang kredibel.

#### f. Uji Realibilitas

Data O6 Perolehan Reliebel

Resources Analytic Data Spss V25

Melalui data yang disajikan, perolehan reliebel menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.06. Ini berarti petunjuk pengerjaan bisa dikatakan asli.

10 | Page

#### 5. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Data O7 Perolehan Test Normal

Resources Analytic Data Spss V25

Pada tabel 7, terlihat bahwa value Asimpy. S1g. (2-tailed) adalah 0.200 yang bernilai besar dari  $\alpha = 0.05$ . Oleh karena itu, berdasarkan perolehan Kolmogorov-Smirnov, perhitungan mempunyai distribusi normal dan memenuhi ketentuan asli dalam pengujian regresi.

##### b. Uji Multikolinieritas

Data O8 Perolehan Multi

Resources Analytic Data Spss V25

Berdasarkan hasil model di atas, value toleransi untuk variabel X1 adalah 0.898 (lebih

besar dari 0.10) dan nilai VIF adalah 1.109 (kurang dari 10), untuk variabel X2, nilai toleransi adalah 0.893 (lebih besar dari 0.10) dan nilai VIF adalah 1.116 (kurang dari 10), sedangkan untuk variabel X3, nilai toleransi adalah 0.982 (lebih besar dari 0.10) dan nilai VIF adalah 1.018 (kurang dari 10).

Page | 11

c. Uji Autokorelasi

Data 09 Perolehan Auto

Resources Analytic Data Spss V25

Melalui model tersebut, value uji Durbin-Watson (DW) dalam penelitian ini adalah 2.110. melalui standar yang digunakan  $DU \leq D \leq 4-DU$ , dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada dalam rentang 1.7028 &lt; 2.100 &lt; 2.2955. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Data 10 Perolehan Heteroskedes

Resources Analytic Data Spss V25

Melalui perolehan uji heteroskedastisitas melalui model di atas, nilai signifikansi oleh variabel Change Management (XI), Work Motivation (XII), dan Competency (XIII) tinggi dari 0.05. Oleh karena itu, memberikan akhiran bahwa gejala heteroskedastisitas belum ditemukan.

12 | Page

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Data 11 Hasil Analisis Regresi

Resources Analytic Data Spss V25

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

1. Value konstanta (a) absolut baik menjadi 0.546 menunjukkan adanya korelasi langsung terhadap variabel bebas dan dependen. Artinya, jika variabel bebas (XI, XII, dan XIII) terus nol dan diversifikasi, point Y akan menjadi 0.546.

2. Nilai koefisien regresi di variabel Change Management (XI) adalah 0.234, mengindikasikan X1 naik 1%, jadinya dependent meningkatkan 0.234, dengan pendapat variabel bebas lainnya masih konstan.

3. Nilai koefisien regresi di variabel Work Motivation (X2) sebesar 0.176 mengindikasikan X2 naik sebesar 1%, jadinya dependent meningkatkan menjadi 0.176, dengan pendapat variabel bebas lainnya masih konstan.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Competency (XIII) adalah 0.247, mengindikasikan XIII naik sebesar 1%, jadinya dependent meningkatkan menjadi 0.247, dengan pendapat variabel bebas lainnya masih konstan.

a. Uji Hipotesis

a. Uji T ( Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji T

Resources Analytic Data Spss V25

1. Nilai signifikansi Change Management (XI) didapatkan adalah 0.002 &lt; 0.005 & amp; nilai t kalkulasi menunjukkan lebih pada nilai t data (3.306 &gt; 1.996), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Change Management (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

2. Nilai signifikansi Work Motivation (X2) didapatkan adalah 0.021 &lt; 0.005 & amp; nilai t kalkulasi menunjukkan lebih pada nilai t data (2.060 &gt; 1.996), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Work Motivation (XII) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

3. Nilai signifikansi Competency (XIII) didapatkan adalah 0.028 &lt; 0.005 & amp; nilai t kalkulasi menunjukkan lebih pada nilai t data (2.340 &gt; 1.996), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Competency (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Page | 13

b. Uji F (Simultan)

Resources Analytic Data Spss V25

Melalui data yang disajikan di atas, nilai signifikansi (sig) 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai f hitung sebesar 12.546 lebih besar dari nilai f tabel yakni 2.85. Oleh karena itu, mengkaji bahwasannya dugaan terkait penelitian dipahami, menunjukkan peran akan variabel Change Management, Work Motivation, dan Competency terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

#### 4.7 Discussion

##### Hipotesis Pertama: Change Management Bepengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Studi evidensi menunjukkan bahwa Change Management mempengaruhi kinerja pegawai. Penilaian inti dalam Change Management mengungkapkan dimana mengindikasikan diputuskan oleh subyek penelitian yakni Teknologi Changes, lalu variabel kinerja pegawai yang dominan adalah Kuantitas. Teknologi Changes ini dijalankan secara efektif akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai kuantitas kerja. Efektivitas Manajemen Perubahan berkorelasi langsung dengan dampaknya terhadap kinerja personel di DLHK Kabupaten Sidoarjo.

Implikasi theory Change Management, ini diinformasikan oleh indikator structural changes, teknologi changes, dan people changes, menunjukkan dimana technical changes memberikan pengaruh lebih substansial pada Indikator-Indikator ini. Jika karyawan dapat menyesuaikan diri dengan modifikasi yang ditujukan untuk menyajikan bantuan kepada asosiasi. dikarenakan penyediaan layanan berkelanjutan oleh karyawan kepada masyarakat, khususnya dalam pengelolaan lingkungan, yang sejalan dengan prosedur operasi standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Bukti empiris menunjukkan bahwa penerapan Manajemen Perubahan yang baik, khususnya dengan perbaikan teknis seperti SIKOLING, menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan dan peningkatan pencapaian tujuan kerja. Hal ini disebabkan oleh dimulainya layanan publik untuk permintaan dokumen digital dan pengajuan SKPL (Status Kinerja Pengelolaan Lingkungan). Lebih jauh, hal ini meningkatkan efektivitas keseluruhan DLHK Kabupaten Sidoarjo menawarkan service kepada publik. Penelitian ini sejalan atas penelitian [25] : [26] : [27] Hasil observasi tidak sejalan dengan pengamatan [28] karena Change Management tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

##### Hipotesis Kedua: Work Motivation Bepengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Studi kajian evidensi mengekspos bahwasannya Work Motivation mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil analisis menandakan Indikator paling sering ditentukan untuk Work Motivation adalah aktualisasi diri. Pada variabel kinerja pegawai, pilihan yang dominan adalah kuantitas indikator aktualisasi diri, khususnya potensi karyawan dalam mencapai target kerja yang menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini sejalan dengan kondisi lapangan di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas potensi yang dimilikinya dalam bekerja. Implikasi theory Work Motivation yang meliputi indikator kebutuhan fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DLHK Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menyajikan bahwasanya work motivation tidak kecuali didorong adanya alasan keuangan hanya saja tuntutan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri ideal. Implikasi praktisnya adalah motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai DLHK Kabupaten Sidoarjo, sehingga memperkuat upaya untuk menumbuhkan motivasi pegawai.

14 | Page

Bukti empiris mengindikasikan kenaikan work motivation, terutamanya di upaya aktualisasi diri, dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DLHK Kabupaten Sidoarjo disaat menjalankan tanggung jawab kerja dengan jumlah yang diinginkan. Dengan memfokuskan serta menumbuhkan aktualisasi diri dalam work motivation, kepegawaian merasakan adanya apresiasi serta pengakuan atas potensi yang dimilikinya, sehingga kinerjanya meningkat dan lebih produktif dalam mencapai tujuan kerja. Penelitian ini sejalan atas penelitian [31] : [32] : [33] Hasil observasi tidak sejalan dengan pengamatan [34] sebab work motivation tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

##### Hipotesis Ketiga: Competency Bepengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Studi evidensi menunjukkan bahwasanya Competency mempengaruhi kinerja pegawai. Penilaian indikator Kompetensi menunjukkan bahwa Sikap merupakan indikator yang paling sering dipilih oleh subyek penelitian. Variabel kinerja pegawai adalah kuantitas. Sikap optimis karyawan di DLHK Kabupaten Sidoarjo menumbuhkan budaya kerja yang produktif, sehingga meningkatkan hasil kerja mereka.

Implikasi theory keterampilan kerja yang ditunjukkan oleh pengetahuan, pemahaman, sikap, kemampuan, dan nilai telah terbukti berdampak pada kinerja pegawai di DLHK Kabupaten Sidoarjo. Faktor utama yang menjadi indikator adalah sikap, yaitu disposisi masing-masing pegawai di DLHK Kabupaten Sidoarjo yang berkaitan dengan kompetensi dalam menjalankan tugasnya masing-masing dalam mengabdikan kepada masyarakat. Hasil tersebut berdampak praktis terhadap kompetensi pegawai di DLHK Kabupaten Sidoarjo, yang menunjukkan bahwa pegawai yang cakap memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaannya di setiap bidang keterampilan.

Bukti empiris menunjukkan bahwa competency, khususnya terkait sikap positif, dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dalam hal hasil kerja. Seorang pegawai di DLHK Kabupaten Sidoarjo dapat mencapai



kinerja yang lebih terarah dan efektif melalui kompetensi yang kuat, termasuk sikap positif. Peningkatan competency pegawai, termasuk sikap, berdampak positif terhadap kinerja individu; oleh karena itu, peningkatan sikap dan kompetensi berkorelasi dengan kontribusi yang lebih tinggi terhadap kinerja secara keseluruhan.” Penelitian ini sejalan atas penelitian [37] : [38] : [39] bahwa competency berdampak di kinerja pegawai. Hasil penelitian [40] tidak selinear dengan pengamatan karena competency tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### IV. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa change management, work motivation, dan competency secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada DLHK kabupaten Sidoarjo. Change management akan mujarab insipirit kemajuan otomatisasi dalam memajukan kinerja pegawai, sedangkan work motivation dapat berkorelasi terhadap pengembangan performa, lalu competency ini kuat sekaligus memengaruhi efektivitas pegawai. Melalui berkonsentrasi di kinerja pegawai, DLHK Kabupaten Sidoarjo bisa meningkatkan kualitas kerja dengan mendorong potensi pegawai dan memaksimalkan metrik kinerja secara inklusif.

##### Saran

Saran pada pengamatan selanjutnya, dihimbau untuk menambahkan variabel lainnya yang sesuai dan memodifikasi variabel pemoderasi, dalam mengamati penelitian yang berbeda, serta menjangkau inti penelitian dalam mendapatkan sumber informasi yang menarik dan perolehan yang maksimal, agar pengamatan menjadi sangat bervariasi dan eksplisit.

##### Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan Pengamatan ini yakni mengindikasikan dua bidang unit pengembangan teknologi DLHK Kabupaten Sidoarjo, oleh karenanya dianggap kurang peneliti sehingga diharapkan pada pengamatan berikutnya bisa mendapatkan sampel dibidang yang **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.