

**ANALYSIS OF CHANGE MANAGEMENT, WORK MOTIVATION, AND
COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SIDOARJO REGENCY
ENVIRONMENT AND HYGIENE AGENCY**

**ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEBERSIHAN KABUPATEN SIDOARJO**

Muhammad Agus Baihaki¹, Sumartik Sumartik^{2*}, Vera Firdaus³

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}
agusbaihaki2@gmail.com, sumartik1@umsida.ac.id, verafirdaus@umsida.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of change management, work motivation, and competence on employee performance at the Sidoarjo Regency Environmental and Sanitation Service. This type of research uses a quantitative method with a descriptive approach. This research method uses a survey method, namely taking samples from the population using a questionnaire measured with a Likert scale. The research sampling technique used cluster random sampling of 70 employees. The data obtained consisted of primary and secondary data obtained by interviews, observations, and distributing questionnaires. This study used SPSS-25 software including classical assumption tests, validity tests, reliability tests, T tests, F tests and multiple linear regression tests. Providing results that the change management obtained is greater than the t table value of $3.306 > 1.996$, partially affecting employee performance. The work motivation obtained is greater than the t table value of $2.060 > 1.996$, partially affecting employee performance. The competence obtained is greater than the t table value of $2.340 > 1.996$, partially affecting employee performance. The simultaneous result of f count is greater than f table $12.546 > 2.75$ so that change management, work motivation, and competence have an effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen perubahan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian ini menggunakan metode survey yaitu mengambil sampel dari populasi menggunakan kuisioner yang diukur dengan skala likert. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan cluster random sampling sebanyak 70 pegawai. Data terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dengan wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner. Penelitian menggunakan software SPSS-25 mencakup uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas, uji T, uji F dan uji regresi linear berganda. Memberikan hasil bahwa manajemen perubahan yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel $3.306 > 1.996$, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel $2.060 > 1.996$, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel $2.340 > 1.996$, secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil simultan f hitung lebih besar dari f tabel $12.546 > 2.75$ Sehingga manajemen perubahan, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kemajuan era modernisasi, segala sesuatu dapat berubah tidak terbatas pada perusahaan tetapi juga pada lembaga pemerintahan (Astuti & Firdaus, 2024). Salah satu perubahan yang paling signifikan dan berdampak yakni dalam bidang

teknologi. Perubahan ini akan memerlukan keterampilan dan keahlian dari para pegawai untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai, khususnya di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan

Kebersihan Kabupaten Sidoarjo (De Lima Prabhawanti & Prasajo, 2021).

Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil yang dicapai, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab seorang pegawai (Fitriadi et al., 2022). Dalam konteks organisasi, dibutuhkan pegawai dengan kompetensi tinggi dan kualitas yang baik agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka (Fitriani et al., 2022). Kuantitas dapat mengindikasikan produktivitas dan efisiensi, sehingga menjadi faktor penting dalam kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo (Ardi & Isna Fitria Agustina, 2024).

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 (Nuri Aslami, 2022). 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 dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo

Tabel tersebut menunjukkan data realisasi pekerjaan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo selama tiga tahun, mulai dari tahun 2021 hingga 2023. Melalui 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.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dalam menerapkan Manajemen perubahan, menjadikan serangkaian proses terstruktur yang bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan perubahan dalam individu (Remunerasi et al., 2020). Peran manajemen perubahan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Sidoarjo untuk meningkatkan efektifitas dari kinerja seorang pegawai. (Balai et al., 2023). Selain itu 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 (Mulianingsih & Transformasional, 2022).

Selain manajemen perubahan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo yakni Motivasi kerja, suatu tindakan yang menginspirasi seorang pegawai dalam memulai dan melaksanakan serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mencapai target pekerjaan (Muna & Isnowati, 2022). Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dalam mencapai target pekerjaan seorang

pegawai memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar bekerja lebih efektif dan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dengan mempertimbangkan betapa pentingnya peran pegawai dalam struktur organisasi, maka seorang pegawai harus lebih efisien dalam menjalankan tugasnya (Caissar et al., 2022).

Kompetensi yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo menjadi suatu kemampuan dalam menunjukkan adanya pencapaian terhadap pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dengan kemampuan dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada tingkat kompetensi di suatu bidang pekerjaan (Angka & Ornay, 2024). 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 (Penelitian et al., 2024).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya research gap dari penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan pada penelitian (De Lima Prabhawanti & Prasojo, 2021) 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 (De Lima Prabhawanti & Prasojo, 2021) respondennya yaitu kementerian pertanian.

Selanjutnya penelitian mengenai Motivasi kerja yang dilakukan oleh penelitian (Kaesang et al., 2021) Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dan simultan. Pada penelitian tersebut menggunakan teknik *purposive sampling*. Sedangkan pada penelitian (Astuti & Firdaus, 2024) hasil

menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dan teknik penelitian tersebut menggunakan teknik *cluster*. Penelitian mengenai Kompetensi dilakukan oleh (Anggriawan et al., 2023) menggunakan teknik *non-probability sampling* mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Hidayat, 2021) 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.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini berkaitan dengan sasaran dan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) ke-8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta memberikan peluang kerja yang produktif dan menyeluruh guna mencapai kesempatan kerja yang layak bagi semua. 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”.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Perubahan (X1)

Manajemen perubahan adalah strategi yang diterapkan oleh individu atau entitas organisasi untuk menerima perubahan dengan tujuan mencapai target organisasi yang ditetapkan (Hermawan et al., 2023). Manajemen perubahan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan serta mengubah perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas di dalam organisasi (Firdaus, 2023). Penelitian ini didasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel manajemen perubahan seperti yang dijelaskan dalam penelitian (Menda et al., 2020) 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.

Motivasi Kerja (X2)

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 (Kaesang et al., 2021). Motivasi kerja merupakan kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi seorang pegawai untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan (Putri et al., 2024). Penelitian ini didasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel manajemen perubahan seperti yang

dijelaskan dalam penelitian (Astuti & Firdaus, 2024) Indikator dari motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisikologis: Kebutuhan dasar akan kehidupan manusia dapat terpenuhi.
2. Kebutuhan sosial: Kebutuhan akan keharmonisan dalam lingkungan kerja tercipta.
3. Kebutuhan aktualisasi diri: Kebutuhan akan memanifestasikan 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.

Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (A et al., 2022). Kompetensi merupakan kemampuan dalam menunjukkan adanya pencapaian terhadap suatu tingkatan pengetahuan dan pemahaman yang membuat seorang pegawai memberikan hasil yang maksimal (Publicuho et al., 2023). Penelitian ini didasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel kompetensi seperti yang dijelaskan dalam penelitian (Angka & Ornay, 2024) 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.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah suatu pencapaian pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Irfan et al., 2024). 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 (Alexandro Hutagalung, 2022). Penelitian ini didasari oleh indikator yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti yang dijelaskan dalam penelitian (Ardi & Isna Fitria Agustina, 2024) 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. Kualitas 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.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, Metode kuantitatif melibatkan penggunaan sampel dan data berupa angka. Peneliti menggunakan metode kuantitatif ini untuk mengumpulkan data yang nantinya dianalisis menggunakan teknik statistik guna menemukan korelasi antara variabel yang terkait (Hidayat, 2021).

Pendekatan deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis dan mengungkap hubungan yang lebih kompleks antara variabel. Ada tiga variabel bebas yang digunakan yaitu variabel manajemen perubahan, variabel motivasi kerja dan variabel kompetensi, dan variabel terikat kinerja pegawai. Objek penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo (Kitta et al., 2023).

Populasi yang digunakan adalah pegawai PNS dan Non PNS Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah 70 pegawai, yang di dapat dari beberapa pegawai 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 (Economic et al., 2019). 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.

Pengumpulan data dalam pengambilan informasi penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan observasi wawancara dan kuisioner

untuk mengukur variabel yang sedang diteliti. Sementara data sekunder yang diperoleh melalui laporan, jurnal, artikel, dan informasi dari perusahaan untuk memperluas pemahaman penelitian ini (Meilisa Amalia et al., 2023). 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, uji f, dan Koefisien determinasi), 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, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

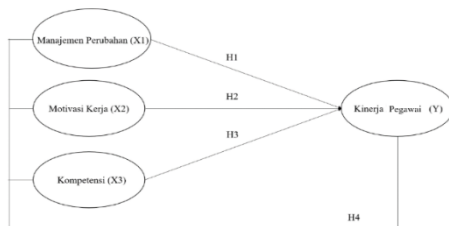
X₁ = Manajemen Perubahan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kompetensi

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



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.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

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%).

2. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	R-tabel	R-Hitung
Manajemen Perubahan (X1)	Perubahan dalam Struktur	0.2352	0.897
	Perubahan Teknologi		0.946
	Perubahan Individu		0.881
	Kebutuhan Fisikologis		0.886
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Sosial	0.2352	0.935
	Kebutuhan Aktualisasi Diri		0.960
	Kebutuhan Pengakuan		0.955
	Kebutuhan Rasa Aman		0.895
	Pengetahuan		0.832
Kompetensi (X3)	Pemahaman	0.2352	0.894
	Sikap		0.900
	Kemampuan		0.830
	Nilai		0.743
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0.2352	0.930
	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.

3. Uji Realibitas

Tabel 6 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.

4. Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. 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.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas

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

a. Dependent Variable: ABS

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 multikolineritas dalam model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Autokolerasi

Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2.905	2.110

Sumber: Hasil analisis data SPSS-25

Berdasarkan pada tabel 9, menunjukan 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

Tabel 10. Hasil Uji Heroskedestisitas

Tolerance	VIF
0.787	1.271
0.780	1.283
0.987	1.013

Sumber: Hasil analisis data SPSS-25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 8 diatas, menunjukan 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.

Tabel 11. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	
Model	B	Std Error
(Constant)	.546	2.050
Manjemen Perubahan X1	.234	0.071
Motivasi Kerja X2	.176	0.074
Kompetensi X3	.247	0.110

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

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.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji T

Model	B	Std. Error	t	sig.
(Constant)	.546	2.050	0.267	0.791
Manajemen Perubahan X1	.234	0.071	3.306	0.002
Motivasi Kerja X2	.176	0.074	2.360	0.021
Kompetensi X3	.247	0.110	2.240	0.028

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 $2.060 > 1.996$, 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 $2.340 > 1.996$, maka secara parsial variable Kompetensi (X3) berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	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.

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. 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 (Megawe et al., 2020) : (Welan et al., 2020) : (Wiyadi, M.M & Imronudin, S.E., 2018) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut manajemen perubahan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian (Amalia Yunia Rahmawati, 2020) karena Manajemen Perubahan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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 lapangan dimana seorang pegawai merasa dirinya dihargai dan di akui terhadap potensi yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dijalaninya.

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 diakui 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 (Putra & Fernos, 2023) : (Hartadi, 2023) : (Rahayu & Dahlia, 2023) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian (Aufia Zahra Fadillah, 2022) karena motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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 meningkatkan arah kinerja dalam kuantitas pekerjaan yang dijalannya.

Implikasi teoritis keterlibatan kerja 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 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 (Fauzan & Epindo Lumban Gaol, 2022) : (Sugiono et al., 2021) : (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Mulia Rizki, 2021) tidak sejalan dengan penelitian ini karena keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

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

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 TERIMA KASIH

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

DAFTAR PUSTAKA

A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi

Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen Elpei*, 2(1), 286–300.

Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.

Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48.

Angka, A. F. S., & Ornay, A. D. (2024). *Economics And Digital Business Review Pengaruh Displin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Sidenreng Rappang*. 5(1), 28–38.

Ardi, D. S., & Isna Fitria Agustina. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 7(01), 1–16.

Astuti, Y., & Firdaus, V. (2024). *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]*. 1–14.

Aufia Zahra Fadillah, J. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Jhon Fernos Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kbp Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)*, 2(2), 259–278.
- Balai, P., Wilayah, B., & Pemali, S. (2023). *Pengaruh Change Management Model Adkar Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana*. 1–13.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Antam Tbk (Uibpei) Pongkor. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19.
- De Lima Prabhawanti, R., & Prasajo, E. (2021). Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Asn Pada Biro Hukum Kementerian Pertanian. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(1), 111–124.
- Fauzan, A. F. F., & Epindo Lumban Gaol, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Comserva Indonesian Jurnal Of Community Services And Development*, 2(6), 564–572.
- Firdaus, T. I. (2023). Representation Of The Hedonism Of The Main Character In Kevin Kwan's Chinese Novel Rich Girlfriend. *Syntax Idea*, 5(7), 883–892.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11, 448–453.
- Fitriani, D., E. H. J. Foeh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19.
- Hayyin, A. (2023). Sentri : Jurnal Riset Ilmiah. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275--1289.
- Hermawan, R., W Kawuriyan, M., & Ernawati, D. P. (2023). 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. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(1), 798–808.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Irfan, A., Jumaidah, & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balaipengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasibidang Kelautan, Teknologi Informasidan Komunikasi (Bppmpv-Kptk) Gowa. *Jurnal Online Manajemen Elpei (Jomel)*, 4(1), 763–771.
- Kaesang, Victoria, S., Pio, Johnly, R., Tatimu, & Ventje. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Megawe, D. S., Mandey, S. L., & Trang, I. (2020). Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rsup Prof Dr. R.D. Kandou Manado). *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 150–166.
- Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., Pgri Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). 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. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881.
- Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rsud Bitung). *Jurnal Emba*, 6(4), 2578–2587.
- Muhammad Rochimin, & Sukrispiyanto. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(2), 100–106.
- Mulia Rizki, S. N. (2021). *Mulia Afri Rizki, Saputra Nika*.
- Mulianingsih, S., & Transformasional, K. (2022). *Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi*. 3(3), 42–52.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Nuri Aslami, A. I. P. (2022). 2993-6879-1-Pb. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, Volume 3, 475–482.
- Penelitian, L., Hendriyan, A., Sucipto, B., & Dzauharoh, S. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dp3ap2kb Kota Cimahi Jawa Barat*. 24(1), 122–127.
- Publicuho, J., Saputra, D., Sucipto, B., Tinggi, S., Administrasi, I., & Barat, J. (2023). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat*. 6(2), 377–389.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu ...*, 3, 617–629.
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Badan Penghubung Provinsi Maluku Di Jakarta*. 22(1).
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Remunerasi, D. P., Perubahan, M., Budaya, D. A. N., & Ratulangi, U. S. (2020). *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. 7(1), 150–166.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan Ri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149.
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.
- Welan, C. E., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2020). The Influence Of Change Management And Organizational Culture On Employee Performance In Pt. Pln (Persero) Manado Area. *Uhing... 21 Jurnal Emba*, 8(1), 21–30.
- Wiyadi, M.M, P. ., & Imronudin, S.E., M. S. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. 53–54.
- Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu Kabupaten Way Kanan. 39–50.