

## Analisis Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok

Winda Safitri<sup>1✉</sup>, Elfiswandi<sup>2</sup>, Yulamsi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[windsafitri5@gmail.com](mailto:windsafitri5@gmail.com)

### Abstract

This study uses a survey approach, namely the method of collecting data using primary data. Primary data was obtained by distributing questionnaires to 71 respondents. The analytical method used is the multiple regression method. The results of the regression analysis in this study indicate that: There is a positive and significant relationship between job mutations, there is a positive and significant relationship between organizational culture and employees, there is a positive but not significant relationship between performance mutations and employees, there is a positive and significant relationship between organizational culture and organizational culture. on employee performance, there is a positive and significant influence between employee performance, organizational culture is not mediated by work objectives on employee performance. The coefficient of determination of the variable is a value of 0.591, meaning that mutations and organizational culture affect the variables by 59.1%, and the remaining 40.9% is not influenced by other variables that are not included in the research model.

Keywords: Transfers, Organizational Culture, Work Goals, Employee Performance, Multiple Regression.

### Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yaitu metode pengumpulan data menggunakan data primer. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 71 responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan hubungan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Mutasi dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi tidak dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,591 artinya variabel mutasi dan budaya organisasi mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 59,1% sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata kunci: Mutasi, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai, Regresi Berganda.

*Journal of Business and Economics (JBE) is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Pada masa pandemi Covid – 19 seperti yang kita rasakan saat ini, memiliki dampak begitu banyak pada berbagai sektor kehidupan, tak terkecuali juga mempengaruhi organisasi dalam melaksanakan kegiatan perusahaan untuk tetap bekerja secara produktif, disamping harus bertahan dengan banyaknya organisasi yang saling berkompetisi dari semua perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul pada masa pandemi ini. Peraturan pemerintah mengeluarkan edaran selama PPKM dalam mengatur perusahaan atau organisasi agar bekerja dari rumah maupun melakukan pembagian kerja secara shift, oleh sebab itu perusahaan lebih berhati – hati dalam melakukan kebijakan mengenai kinerja karyawan mereka. Sehingga sumber daya manusia tidak mengalami penurunan dalam bekerja. Dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber

daya manusia agar lebih baik. Sumber daya manusia merupakan faktor penting atas efektivitas organisasi, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan – tujuan tertentu. Tujuan – tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Orang-orang yang dalam organisasi memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing – masing yang bekerja di dalamnya. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan – tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah berhasil memperoleh kinerja yang unggul dari para pegawai organisasi tersebut. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja

pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya[1].

Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Kinerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Indikator dari turunnya kinerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, mutasi yang dilandasi dengan permainan politik dan lain sebagainya, yang akhirnya menyebabkan terjadinya kebosanan pegawai dalam bekerja, sehingga organisasi harus melakukan kegiatan – kegiatan yang menunjang kepuasan kerja pegawai, termasuk yang terjadi di Indonesia setiap setelah melakukan Pemilihan Umum, tidak dipungkiri masih banyaknya mutasi yang diberlakukan secara tidak produktif. Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi kerja tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi kerja lebih luas ruang lingkupnya ketimbang pemindahan[2].

Mutasi juga ditujukan untuk mengurangi kebosanan seorang

pegawai dalam suatu bidang pekerjaan agar dapat meningkat. Tidak jarang kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan para pegawai. Terkadang mutasi berdasarkan kebijakan pemerintah mengharuskan pegawai untuk mengisi suatu jabatan meskipun jabatan tersebut bukan keahlian pegawainya dikarenakan kondisi darurat atau hanya mengisi kekosongan jabatan semata. Hal tersebut biasanya membuat pegawai tidak nyaman meskipun dimutasi ke jabatan yang lebih tinggi, tapi jika bukan keahliannya tetap saja pegawai tidak akan puas dan bukan saja hanya berdampak pada kinerja tetapi juga pegawai akan menghadapi shock budaya organisasi yang belum terbiasa dan ini akan menjadi beban kerja pegawai[3].

Budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Budaya Organisasi tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi disusun dengan memperhatikan tujuan, fasilitas, peralatan, material, biaya, dan waktu yang tersedia serta sifat dari

tugas atau pekerjaan. Dalam penyusunan prosedur kerja dan sistem kerja yang baik, perlu diperhatikan asas – asas penyusunannya, diantaranya harus dinyatakan secara tertulis dan disusun secara sistematis, serta dituangkan dalam bentuk manual atau pedoman kerja pelaksanaannya dan harus dikomunikasikan secara sistematis kepada semua petugas atau pihak yang bersangkutan atau yang berkepentingan. Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat[4].

Budaya organisasi yang baik dapat membantu para pelaksana maupun semua pihak yang berkepentingan untuk dijadikan sebagai pedoman kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang relevan dengan tujuan sangat bermanfaat untuk mengetahui jenis pekerjaan, tahapan, dan bagian pekerjaan yang diperlukan untuk penyelesaian suatu bidang tugas. Penyusunan dan pelaksanaan konsep budaya organisasi harus dilakukan secara efisien yang artinya, usaha tersebut mampu memberikan hasil yang maksimal baik dalam hal kualitas maupun kuantitasnya yang akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih baik bagi perusahaan. Budaya organisasi adalah berbagai asumsi dan nilai yang disadari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan sebuah organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu pola perilaku para anggota didalam organisasi[5].

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, mereka berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang dengan meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik[6].

Iklim Organisasi, Mutasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Subang, dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja pegawai secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dengan kontribusi iklim organisasi, namun lebih besar dibandingkan dengan mutasi pegawai[7].

Dinas Lingkungan Hidup yang biasa disingkat dengan DLH Kota Solok mempunyai tugas membantu pemerintah memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tata lingkungan, pengawasan dan pengendalian dampak lingkungan, konservasi dan

kemitraan lingkungan serta kebersihan dan pertamanan serta tugas pembantuan, maka DLH perlu membangun budaya organisasi yang baik sehingga mampu mengarahkan pegawai yang berkiblat pada pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien. Pilkada yang terjadi pada Pemilihan Umum Wali Kota Solok Periode 2021 – 2024 tak dipungkiri masih memberlakukan mutasi terhadap pegawai yang menjadi ataupun tidak menjadi timses mereka. Seperti halnya pegawai pada DLH Kota Solok yang mengalami mutasi jabatan ke jabatan yang lebih rendah atau lebih tinggi hanya dalam waktu setahun saja. Seharusnya, mutasi tersebut tetap memperhatikan keahlian dan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan, kinerja pegawai yang mempengaruhi kepuasan kerja, memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi serta mutasi yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. Keterkaitan tersebut adalah ketika pegawai merasa puas dan mampu meningkatkan kinerja saat terjadinya mutasi maka pegawai tersebut akan terus menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, ini berhubungan dengan budaya yang berlaku di organisasi. Hal ini akan berbeda apabila pegawai kurang atau bahkan tidak dapat meningkatkan kinerja, maka pegawai tersebut akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada lemahnya budaya organisasi yang terbentuk.

## 2. Metodologi Penelitian

Dalam melakukan penelitian tentang kinerja pegawai pemma pada masa covid 19, adapun objek penelitian ini akan dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok tahun 2021. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Ada 5 Indikator Kepuasan Kerja, antara lain yakni Menyenangi Pekerjaannya, Mencintai Pekerjaannya, Moral Kerja Positif, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja.

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[8]. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian[9]. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok

yang seluruhnya berjumlah 71 orang yang di dapat dari Kantor Dinas Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok itu sendiri pada periode tahun 2020/2021.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek[10]. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian[11]. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar – benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili)[12]. Dalam menarik sampel pada sebuah penelitian, dibutuhkan adanya suatu teknik yang harus digunakan oleh setiap peneliti[13].

### 2.2 Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti[14]. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut. Adapun persamaan uji validitas dapat dilihat pada Persamaan. 1[15].

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \quad (1)$$

Kriteria penilaian uji validitas adalah Apabila nilai Sig. (2-tailed) <0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid. Apabila nilai Sig. (2-tailed) <0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif, maka item soal angket tersebut valid. Apabila nilai Sig. (2-tailed) >0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

### 2.3 Metode Analisis Data

#### A. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) yang jelas akan menggunakan statistik deskriptif[16]. Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan mutasi, budaya kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja[17].

#### B. Analisis Korelasi

Adapun persamaan dalam proses analisis korelasi dapat dilihat pada Persamaan. 2[18].

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}} \quad (2)$$

Dimana  $r$  merupakan koefisien korelasi linier variabel  $x$  sendiri – sendiri terhadap variabel  $y$ ,  $n$  adalah jumlah sampel,  $x$  merupakan variabel bebas dan  $y$  adalah variabel terikat. Dari rumus  $r$  dapat diketahui terdapat pengaruh atau tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat ( $Y$ ) berdasarkan variabel bebas ( $X$ ) lebih dari satu [19]. Adapun proses regresi linear berganda dapat dilihat pada Persamaan. 3.

$$Z = a + b11X1 + b12X2 + e1 \quad (3)$$

#### 2.5 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Pengertian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada tori relevan belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data [20].

Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistik dan penetapan tingkat signifikan [21].

#### 2.6 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan thitung dengan ttabel. Dengan ketentuan jika thitung > ttabel dan nilai signifikan < 0,05 ( $\alpha : 5\%$ ), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen [22].

#### 2.7 Uji F

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan uji F-test. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat [23]. Uji F merupakan pengujian signifikansi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ), yaitu mutasi, dan budaya kerja terhadap variabel terikat Kinerja ( $Y$ ) melalui Kepuasan Pegawai ( $Z$ ).

#### 2.8 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah korelasi dihitung dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien

Determinasi ( $KD$ ) merupakan besarnya presentase pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) melalui variabel intervening ( $Z$ ). Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi ( $KD$ ) dengan Persamaan. 4.

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (4)$$

Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Uji Validitas

Uji Validitas melalui program SPSS (Statistical Package For Social Science) 21 dengan membandingkan nilai Sig. (2-tailed) <  $\alpha=5\%$  (0,05), dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item pernyataan valid. Jumlah sampel dalam uji validitas sebanyak 71 orang. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel. 1.

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	r tabel	Status
Y_1	0,000	0,622	0,230	Valid
Y_2	0,000	0,669	0,230	Valid
Y_3	0,000	0,706	0,230	Valid
Y_4	0,000	0,722	0,230	Valid
Y_5	0,000	0,716	0,230	Valid
Y_6	0,000	0,659	0,230	Valid
Y_7	0,000	0,751	0,230	Valid
Y_8	0,000	0,682	0,230	Valid
Y_9	0,000	0,742	0,230	Valid
Y_10	0,000	0,467	0,230	Valid

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai telah memenuhi kriteria validitas. Karena masing-masing item Sig. (2-tailed) < taraf signifikansi  $\alpha=5\%$  (0,05), dan Pearson Correlation bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian dinyatakan valid.

#### 3.2 Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda yang terdapat pada Tabel. 2.

Tabel. 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.100	4.059		.517	.606
	Mutasi	.678	.098	.657	6.901	.000
	Budaya Organisasi	.151	.081	.177	2.861	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil yakni konstanta sebesar 2,100 artinya jika tidak ada variabel Mutasi dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, maka Kepuasan Kerja sebesar 2,100 satuan. Koefisien regresi positif sebesar 0,678 artinya apabila Mutasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,678. Koefisien regresi positif sebesar 0,151 artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Mutasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,151.

### 3.3 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent).

Derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $(0,025) 71 - 2 - 1 = 68$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,995. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel. 3.

Tabel. 4 Hasil uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.215	2	253.107	51.573	.000 <sup>a</sup>
	Residual	333.729	68	4.908		
	Total	839.944	70			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Mutasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel. 3 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.703	.000
	Mutasi	-1.395	.168
	Budaya Organisasi	1.910	.000
	Kepuasan Kerja	2.980	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 3.4 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel - 1), dan df 2 ( $n-k-1$ )

Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel - 1) atau  $2 - 1 = 1$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $71 - 1 - 1 = 69$ , maka hasil yang diperoleh untuk F sebesar 3,13. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel. 4.

Dari tabel 4.18 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel karena nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ( $51,573 > 3,13$ ). Dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara mutasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan mutasi. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada Tabel.5.

Tabel. 5 Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.603	.591	2.21535

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Mutasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,591. hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel mutasi dan budaya organisasi sebesar 0,591 atau 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

### 3.6 4.4 Pembahasan

#### A. Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok.

Diketahui nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $<$  probabilitas 0,05, sehingga data disimpulkan bahwa  $H_1$  yang berbunyi Mutasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Z$ ) Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok

B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok. Diketahui nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000 lebih besar dari  $<$  probabilitas 0,05, sehingga data disimpulkan bahwa  $H_2$  yang berbunyi Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok

#### C. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok

Diketahui nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,168 lebih besar dari  $>$  probabilitas 0,05, sehingga data disimpulkan bahwa  $H_3$  yang berbunyi Mutasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok.

#### D. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok

Diketahui nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $<$  probabilitas 0,05, sehingga data disimpulkan bahwa  $H_4$  yang berbunyi Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok

#### E. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok

Diketahui nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $<$  probabilitas 0,05, sehingga data disimpulkan bahwa  $H_5$  yang berbunyi Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok.

### 3. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan hubungan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

### Daftar Rujukan

- [1] Ahmadi. 2020. Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- [2] Alexandro, Rinto, dkk. 2021. Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional. Palangka Raya: Guepedia.
- [3] Aljabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- [4] Ardial. 2018. Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- [5] Arifin, Noor. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus. Yogyakarta: Unisnu Press
- [6] Bahri, Moh. Saiful. 2018. Pengaruh Kepimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- [7] Fachruddin, Andi. 2016. Manajemen Pertelevision Modern. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- [8] Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- [9] Hadijaya, Yusuf. 2020. Budaya Organisasi. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya.
- [10] Hermawan, Wawan, dkk. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang. Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 17(2). ISSN 1829 – 8974 e-ISSN 2614-2597

- [11] Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- [12] Indra, I Made. 2019. Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- [13] Jufrizen, Khairani Nurul & Rahmadhani (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3 (1).
- [14] Julyanthry, dkk. 2020. Manajemen Produksi dan Operasi. : Yayasan Kita Menulis.
- [15] Krisnaldy, dkk (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pt Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Semarak* 2 (2) Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Hal (164- 179) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- [16] Kurniawati, Endah. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: NEM-Anggota IKAPI.
- [17] Nugraha, Riyan dan Dede Abdul Rozak (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Pada Karyawan Pt. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya, 1 (1), *journal of management Review* ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Page (25-31)
- [18] Mangkuprawira, sjafri. 2018. Strategi Efektif Mengelola Karyawan. Bogor: IPB Press.
- [19] Marwan, Syifa Saputra, muhammad Chaerul, dkk. 2020. Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi Suatu Tinjauan Teoritis. Yayasan Kita Menulis.
- [20] Parmin (2018). Pengaruh Mutasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen), *Jurnal Fokus Bisnis*, 17(02).
- [21] Purnaya, I gusti ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [22] Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (ktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.