



**PENGARUH MUTASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP CAPAIAN KINERJA PEGAWAI
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN
HUMBANG HASUNDUTAN**

**THE INFLUENCE OF MUTATION AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON THE ACHIEVEMENT OF EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE INSPECTORATE OF
HUMBANG HASUNDUTAN REGENCY**

Nandya Isabel Sinaga , Universitas Quality, 20132, Indonesia
082166959999 , Nadvasinaga09@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi dan budaya organisasi terhadap capaian kinerja pada pegawai kabupaten humbang hasundutan. penelitian dilaksanakan dengan menggunakan Metode penelitian Kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh atau sensus dikarenakan jumlah responden yang sedikit dengan jumlah responden 30

Kata kunci: Mutasi, Budaya Organisasi, Kinerja

Abstract:

The purpose of this study is to find out the influence of mutations and organizational culture on performance achievements in humbang hasundutan district employees. research is carried out using Quantitative research methods with sampling techniques used in this study, namely saturated sampling methods or censuses because the number of respondents is small with a number of respondents 30

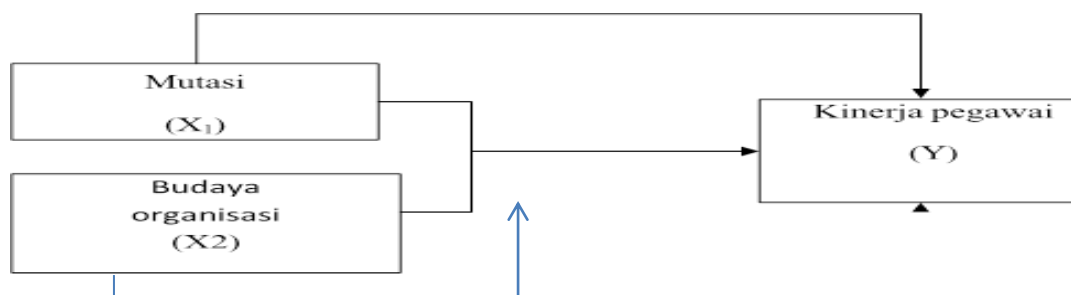
Keywords: Mutation, Organizational Culture, Performan

PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi swasta maupun Pemerintah yang diharapkan mampu meningkatkan capaian kinerja pegawainya. Adapun beberapa pokok permasalahan yang dapat dilakukan kajian atau analisis masalah yang harus dihadapi oleh Inspektorat Humbang Hasundutan adanya mutasi internal yang dilaksanakan, tidak ada sebelumnya evaluasi terhadap pegawai yang dimutasi ke instansi lain. Dasar Hukum dalam pelaksanaan tugas yang tertuang dalam sebuah Budaya Organisasi pelaksanaannya dan hasil yang dicapai berbeda dengan pengalaman dan kenyataan

Kata mutasi atau pemindahan oleh Sebagian masyarakat sudah dikenal, baik lingkungan maupun diluar lingkungan pemerintahan mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat tenaga kerja ke tempat kerja yang lain. Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun. Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah



Gambar 1 hubungan variabel

METODE PENELITIAN

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah seluruh pegawai pada inspektorat kabupaten humbang hasundutan yang berjumlah 30 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dimana jumlah pegawai karena kurang dari 50 orang maka lebih baik diambil semua, hal ini sering terjadi dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil..

Penelitian ini melakukan instrument penelitian dengan menggunakan skala Likert, pengukuran variabel variabel yang bersumber dari hasil jawaban kuesioner yang telah dijawab oleh responden, bentuk instrument yang digunakan adalah checklist yang berguna sebagai pedoman angket/kuesioner

Tabel 2. Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden

Kategori jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Analisis Data

Uji Kualitas Data

1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitasa adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Uji Asumsi Klasik

Terdapat empat pengujian terkait uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independent sebagai faktor predictor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya

Rumus Regresi linear berganda sebagai berikut:

$$CKP = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis persamaan regresi linier berganda berdasarkan uji secara parsial (uji t) uji secara simulasi (uji F) uji koefisien determinasi (R^2) maka digunakan analisis persamaan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

HASIL PENELITIAN

Kuesioner yang terkumpul sebanyak 30 responden sesuai dengan data yang di inginkan oleh peneliti.

Analisis Data

1. Uji kualitas data

Pada mutasi memiliki nilai r_{hitung} yaitu sebesar 1 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 dan dianggap pertanyaan mutasi adalah valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana $1 > 0,361$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$

Uji Validitas Budaya Organisasi

Pada budaya organisasi pemerintah memiliki nilai r_{hitung} yaitu sebesar 1 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 dan dianggap pertanyaan budaya organisasi adalah valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana $1 > 0,361$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

Uji Validitas Capaian Kinerja

Pada capaian kinerja memiliki nilai r_{hitung} yaitu sebesar 1 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 dan dianggap pertanyaan capaian kinerja desa adalah valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana $1 > 0,361$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Uji Reliabilitas



Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Mutasi (X1)	0,712	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,714	0,6	Reliabel
Capaian Kinerja (Y)	0,707	0,6	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 5 pada uji reliabilitas kuesioner di atas maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliabel (andal) karena nilai *cronbach alpha* pada setiap variabel penelitian ini adalah lebih besar dari nilai standar yaitu sebesar 0,6

Uji Asumsi Klasik

Terdapat empat pengujian terkait uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

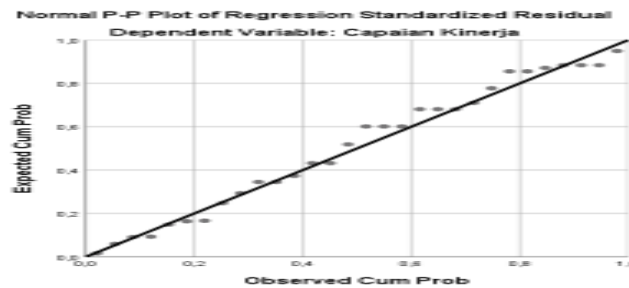
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirno*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88799730
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,075
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Hasil Penelitian 2022, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Berdasarkan pada tabel diatas uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh dengan nilai *asyp.sig* (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yaitu 5% atau 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal. Hal ini juga dapat digunakan dengan menggunakan Grafik *Probability Plot*, yaitu sebagai berikut

Gambar 2. Grafik Probability Plot



Pada Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

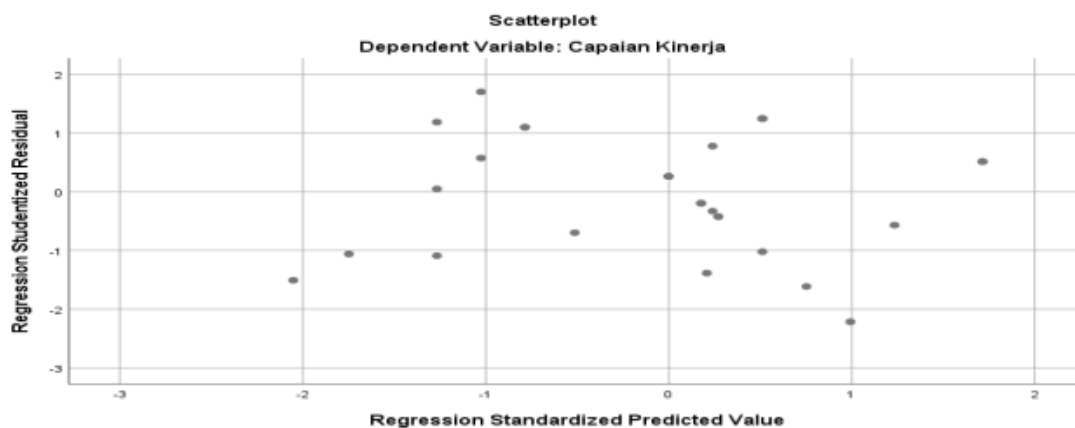
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,850	2,692		1,430	,164		
	Mutasi	1,137	,118	1,356	9,652	,000	,259	3,855
	Budaya	-,603	,155	-,547	-3,893	,001	,259	3,855
	Organisasi							

a. Dependent Variable: Capaian Kinerja

Pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan pada tabel diatas tidak terjadi gejala multikolinearitas disetiap variabel bebas. Pada mutasi (X1) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,259 dengan

nilai VIF 3,855 yang berarti nilai *tolerance* $0,259 > 0,10$ dengan nilai VIF 3,855 < 10 , pada budaya organisasi (X2) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,259 dengan nilai VIF 3,855 yang berarti nilai *tolerance* $0,259 > 0,10$ dengan nilai VIF 3,855 < 10 .

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar 3 diatas maka dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedas.

Tabel 8. Hasil Uji Autokoreloasi Durbin – Watso

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,928 ^a	,862	,851	,920	1,737
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Mutasi					
b. Dependent Variable: Capaian Kinerja					
Sumber: Hasil Penelitian 2022, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)					

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat dilihat bahwa hasil Durbin-Watson dalam penelitian ini adalah 2,612. Dari hasil uji autokorelasi Durbin Watson dalam penelitian ini memiliki nilai $n = 30$, $d = 1,737$, $dL = 1,283$, nilai $Du = 1,566$, $4 - dL = 2,717$, dan nilai $4 - dU = 2,434$ nilai dL dan nilai dU didapat berdasarkan tabel Durbin-Watson 5%. Maka hasil kesimpulan diatas



adalah tidak ada kesimpulan pada penelitian ini. Dari hasil pengambilan keputusan di atas maka dapat disimpulkan berdasarkan rumusan di atas yaitu Karena nilai DW (2,612) berada pada daerah diantara dL dan nilai dU adalah $1,283 < 1,737 < 2,434$. Maka tidak terjadi autokorelasi, dan dapat juga dilakukan dengan uji *runs test* untuk memastikannya tidak adanya autokorelasi. *Run test* merupakan bagian dari statistik non-parametrik yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian, apakah antar residual terjadi korelasi yang tinggi. Apabila antar residual tidak terdapat hubungan korelasi, dapat dikatakan bahwa residual adalah random atau acak.

Tabel 9. Hasil uji Autokorelasi *Run Test*

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,13959
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	17
Z	,186
Asymp. Sig. (2-tailed)	,853
a. Median	
Sumber: Hasil Penelitian 2022, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)	

Dari tabel 9 di atas maka dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) pada penelitian ini memiliki nilai yaitu sebesar 0,853. Yaitu lebih besar dari 5% atau 0,05. Maka pada penelitian dapat disimpulkan bahwa, untuk H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut berarti data residual terjadi secara acak (random) atau tidak terjadinya autokorelasi antara masing-masing residual



Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis linier berganda digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Mutasi dan budaya organisasi terhadap Capaian kinerja. Menurut perhitungan SPSS diperoleh nilai output sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,850	2,692		1,430	,164		
Mutasi	1,137	,118	1,356	9,652	,000	,259	3,855
Budaya Organisasi	-,603	,155	-,547	-3,893	,001	,259	3,855

a. Dependent Variable: Capaian Kinerja
 Sumber: Hasil Penelitian 2022, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Dari tabel 10 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda di atas adalah:

$$CKP (Y) = 3,850 + 1,137 (X_1) - 0,603 (X_2)$$

Pengujian Hipotesis

1, Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Alpha (α) yang digunakan adalah 5 persen (0.05). Proses pengujian ini dilakukan berdasarkan t hitung dengan tingkat kepercayaan 5 %. Ketentuan yang digunakan dalam analisis ini adalah *level of significance* 0.05 dengan derajat keterbatasan $df = n-1$



Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,850	2,692		1,430	,164		
	Mutasi	1,137	,118	1,356	9,652	,000	,259	3,855
	Budaya Organisasi	-,603	,155	-,547	-3,893	,001	,259	3,855

b. Dependent Variable: Capaian Kinerja
 Sumber: Hasil Penelitian 2022, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Pada tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel mutasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap capaian kinerja .

Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 , nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap capaian kinerja

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Kelayakan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,499	2	71,250	84,125	,000 ^b
	Residual	22,868	27	,847		
	Total	165,367	29			

a. Dependent Variable: Capaian Kinerja

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

Sumber: Hasil Penelitian 2022, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)



Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 dan dapat disimpulkan yaitu $0,000 < 0,05$.Maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel mutasi dan budaya organisasi terhadap capaian kinerja .

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,928 ^a	,862	,851	,920	1,737

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

Sumber: Hasil Penelitian 2022,(Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Berdasarkan tabel 13 diatas Besaran nilai Adjusted R Square sebesar 0,851 pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa 85,1% variabel capaian kinerja dapat dijelaskan oleh variabel mutasi dan budaya organisasi. Kemudian sisanya sebanyak 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berikut merupakan pembahasan dari pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Mutasi Terhadap Capaian Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (Uji-t) nilai variabel bebas mutasi terhadap capaian kinerja memiliki nilai koefisien sebesar 1,137 dan nilai signifikan sebesar 0,000.Nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti berpengaruh positif dan signifikan antara mutasi terhadap capaian kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Capaian Kinerja

Berdasarkan uji regresi dan uji parsial (Uji-t) nilai variabel bebas budaya organisasi terhadap capaian kinerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,603 dan nilai signifikan sebesar



0,001. Nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap capaian kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah budaya organisasi maka capaian kinerja semakin tercapai. Melalui budaya organisasi maka akan terciptanya kesadaran Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan, karena pegawai mengetahui apa saja yang akan dilakukan untuk meningkatkan capaian kinerja

Kesimpulan

1. Mutasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan.
2. Budaya organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap capaian kinerja pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan
3. Mutasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan

Saran

1. Bagi pihak pegawai penelitian ini diharapkan mampu menjadikan masukan dalam meningkatkan mutasi dan budaya organisasi terhadap capaian kinerja agar dapat membangun Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan yang lebih baik dan maju.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel penelitian seperti beban kerja, rotasi kerja dan kompensasi terhadap capaian kinerja



DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali .(2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Koentjaraningrat. (1993). *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.

Narbuko, Cholid & Achmadi, Abu. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refromasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja

Peraturan Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan

Peraturan Bupati Humbang Hasundutan Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan

Sullyanto (2011) *metode penelitian bisnis untuk skripsi ,Tesis, & Disertasi* Yogyakarta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet

