



Normansyah¹
 Hadi Suriono²
 Aris Siregar³
 Rosnaida⁴
 Anshari Putra⁵

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MUTASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN ASAHAN

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor iklim organisasi, kepuasan kerja, mutasi kerja dan prestasi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan yaitu 31 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 31 pegawai. Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 2,153 + 0,432 X_1 + 0,921 X_2 + 0,582 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa iklim organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan mutasi kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (50,123) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan mutasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk iklim organisasi (2,792), kepuasan kerja (4,060) dan mutasi kerja (3,141). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan adalah variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Mutasi Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

The theory used in this writing is the theory of organizational management and human resources with a greater focus on organizational climate factors, job satisfaction, job transfers and work performance which are the variables in this research. The method used in this research is a survey approach. the type of research is quantitative descriptive and the nature of the research is explanation. Data collection methods are interviews, questionnaires and documentation studies. The population is all employees at the Asahan Regency Community and Village Empowerment Service, namely 31 employees and the number of samples determined from the entire population is 31 employees. Based on the multiple linear equations, it is obtained as follows that $\hat{Y} = 2.153 + 0.432 X_1 + 0.921 X_2 + 0.582 X_3 + e$. In this equation it can be seen that organizational climate (X_1), job satisfaction (X_2) and job transfers (X_3) have positive regression coefficients which prove their contribution to work performance (Y) of employees at the Asahan Regency Community and Village Empowerment Service in this regression model. Simultaneous testing shows that the F_{count} value (50.123) is greater than the F_{table} value (2.96), and $sig. \alpha$ (0.000^a) is smaller than alpha 5% (0.05). This shows that the variables of

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Universitas Asahan
 email : unafenormansyah@gmail.com hadi.suriono0468@gmail.com siregararis077@gmail.com
 rosnaidasemm@gmail.com anshariputa18@gmail.com

organizational climate, job satisfaction and job transfer simultaneously influence the work performance of employees at the Asahan Regency Community and Village Empowerment Service. Partial testing results obtained for organizational climate (2,792), job satisfaction (4,060) and job transfers (3,141). Thus, partially the dominant influence on employee work performance at the Asahan Regency Community and Village Empowerment Service is the job satisfaction variable.

Keywords : Organizational Climate, Job Satisfaction, Job Transfers, Job Performance

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa pegawai, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Beraneka ragamnya keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok, mengharuskan pihak instansi/organisasi dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan instansi/organisasi. Dengan demikian tingkah laku pegawai dapat didorong dan diarahkan mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja yang tinggi, karena semangat kerja mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu instansi dan juga mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha bersama serta terjaganya suasana iklim organisasi yang baik.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Dengan kata lain arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun external. Hal-hal di atas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi disebabkan oleh pekerjaan pelayanan oleh pegawai yang jelek. Untuk menghindari hal ini organisasi perlu fokus pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Apabila pegawai memiliki komitmen, kompetensi dan kemampuan kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan organisasi berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki kemampuan kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku ...Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Dengan kata lain iklim organisasi adalah koleksi serta pola lingkungan yang menentukan kemunculan motivasi, dan berfokus pada persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia akan puas secara lahir batin.

Mutasi kerja atau transfer adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu organisasi.

Kebijakan mutasi kerja pegawai merupakan salah satu fungsi manajemen system kepegawaian Negara yang sangat fundamental, baik di tingkat pemerintah pusat maupun tingkat pemerintah daerah. Namun sering kali mutasi pegawai ASN di berbagai instansi pemerintah daerah yang ada di Indonesia banyak menimbulkan berbagai persoalan atau masalah.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah : Apakah pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja dan mutasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan ?

METODE

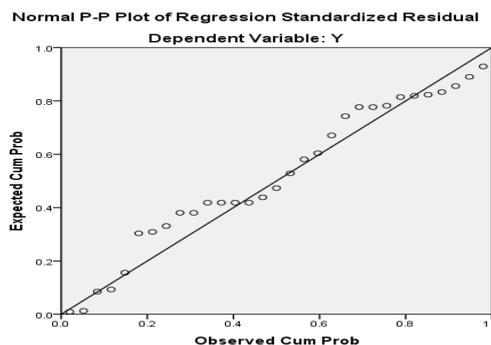
Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (deskriptif explanatory) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2010) bahwa penelitian deskriptif explanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Pengujian menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolonieritas dan Uji Heterokedestisitas. Dalam menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan Analisis Statistic Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas



Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja, mutasi kerja dan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,153	1,357	
	Iklim Organisasi (X ₁)	,432	,155	.200
	Kepuasan Kerja (X ₂)	,921	,227	.418
	Mutasi Kerja (X ₃)	,582	,185	.349

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 1 yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,153 + 0,432 X_1 + 0,921 X_2 + 0,582 X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 2,153, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel iklim organisasi (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan mutasi kerja (X₃) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 2,153.
2. Koefisien regresi pada variabel iklim organisasi (X₁) adalah 0,432. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel iklim organisasi (X₁), maka akan meningkatkan nilai prestasi (Y) sebesar 0,432 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X₂) adalah 0,921. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kepuasan kerja (X₂), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,361 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel mutasi kerja (X₃) adalah 0,582. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel mutasi kerja (X₃), maka akan meningkatkan nilai prestasi (Y) sebesar 0,582 satuan.

Uji Serempak

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,678	3	33,893	50,123	,000 ^a
	Residual	18,257	27	,676		
	Total	119,935	30			

a Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Mutasi Kerja (X₃),

b Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 yang ada diperoleh bahwa nilai Fhitung (50,123) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,96), dan sig. α (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H₀ dan menerima H_a yaitu iklim organisasi, kepuasan kerja dan mutasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

Uji Parsial

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,586	,632
	Iklim Organisasi (X ₁)	2,792	,035
	Kepuasan kerja (X ₂)	4,060	,000
	Mutasi Kerja (X ₃)	3,141	,024

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (3,674) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,792 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel komitmen organisasi (0,035) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,035 < 0,05$.
Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel iklim organisasi maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor iklim organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (4,060) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,060 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.
Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompetensi. Hal ini berarti secara parsial faktor kepuasan kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel mutasi kerja (3,141) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,141 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel mutasi kerja (0,024) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,024 < 0,05$.
Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel iklim kerja maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor mutasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,831	,82231

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4. di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,831, yang berarti variabel bebas iklim organisasi, kepuasan kerja dan mutasi kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 83,1%. Sedangkan sisanya sebesar 16,9% merupakan variabel yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan mutasi kerja dengan nilai F_{hitung} (50,123) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja dan mutasi

kerja sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan.

2. Secara parsial faktor kepuasan kerja dengan nilai (4,060) dan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,060 > 1,70$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel iklim organisasi dan mutasi kerja. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, atau dengan kata lain pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja agar para pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2015, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gibson, James L, 2013, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2012, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. UGM Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2013, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred., 2012, Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia : Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2015, Evaluasi Kinerja Karyawan, PT. Refika Aditama, Jakarta.
- Manulang, M., 2009, Dasar-Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moekijat, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2010, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2011, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Newstrom, John W. and Keith Davis, 2012, Organizational Behavior: Human Behavior at Work. McGraw-Hill. North America.
- Nitisemito, Alex.S, 2011, Manajemen Personalialia: Manajemen sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, 2010, Manajemen Produksi, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Riva'i, Veithzal, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek, Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2014, Perilaku Organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, Riset Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabet, Bandung.