

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Kondisi Objektif Dinas Sosial Kota Surabaya

Dinas Sosial Kota Surabaya terbentuk sejak tahun 2001. Awalnya, Dinas Sosial merupakan bagian dari Pemerintahan Kota Surabaya yang dikenal dengan Bagian Sosial. Kemudian dalam rangka mewujudkan pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab pada Pemerintah Kota Surabaya dan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sebagai konsekuensi penerimaan kewenangan daerah, maka Pemerintah Kota Surabaya merasa perlu mengatur kembali Organisasi Dinas Kota Surabaya. Untuk tujuan itulah Pemerintah menetapkan Perda Nomor : 3 Tahun 2001 Tentang Organisasi Dinas Kota Surabaya. Dalam Perda tersebut, pemerintah menetapkan pembentukan Dinas-Dinas di Kota Surabaya yang terdiri dari 23 Dinas, termasuk didalamnya Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan. Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan merupakan hasil peleburan dari Bagian Sosial dan dengan Cabang Dinas Sosial yang merupakan Instansi Vertikal Pemerintahan Kota. Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang social dan pemberdayaan perempuan yang meliputi perencanaan, penyusunan program, penyuluhan, rehabilitasi social, penyelenggaraan bantuan social dan pemberdayaan perempuan. Lebih lanjut

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan diatur dalam Peraturan Walikota Nomor : 58 Tahun 2001 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan Kota Surabaya.

Dengan adanya Perkembangan Penataan Pemerintah Daerah, dan untuk menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor : 3 Tahun 2005, Pemerintah Kota mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Organisasi Dinas Kota Surabaya. Peraturan ini mengatur kembali Dinas-Dinas di Kota Surabaya, salah satunya Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan dirampingkan menjadi Dinas Sosial. Sedangkan, Pemberdayaan Perempuan melebur dalam Badan Pemberdayaan Masyarakat. Dinas Sosial Mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Daerah di bidang social serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan atau pemerintah provinsi. Secara rinci Tugas dan Fungsi Dinas Sosial diatur dalam Peraturan Walikota nomor 63 tahun 2005 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Kota Surabaya. Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan Pemerintahan Kota, ada penyempurnaan dalam organisasi Dinas Sosial yang kemudian Tugas dan Tanggung Jawabnya diatur dalam Keputusan Walikota Nomor : 40 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial.



Gambar 4.1 Logo Dinas Sosial

1.1 Lokasi Dinas Sosial Surabaya



Gambar 4.2 Lokasi Dinas Sosial

Nama Instansi : Dinas Sosial Surabaya

Alamat: Jl. Arief Rahman Hakim no. 131 - 133 Surabaya

Telepon: 031.59174855

1.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Surabaya

1.2.1 Visi

Visi Dinas Sosial merupakan keadaan yang ingin diwujudkan Dinas Sosial pada akhir periode Renstra, sesuai dengan tugas dan fungsi yang sejalan dengan pernyataan visi kepala daerah dan wakil kepala daerah dalam RPJMD. Visi Dinas Sosial Kota Surabaya adalah :

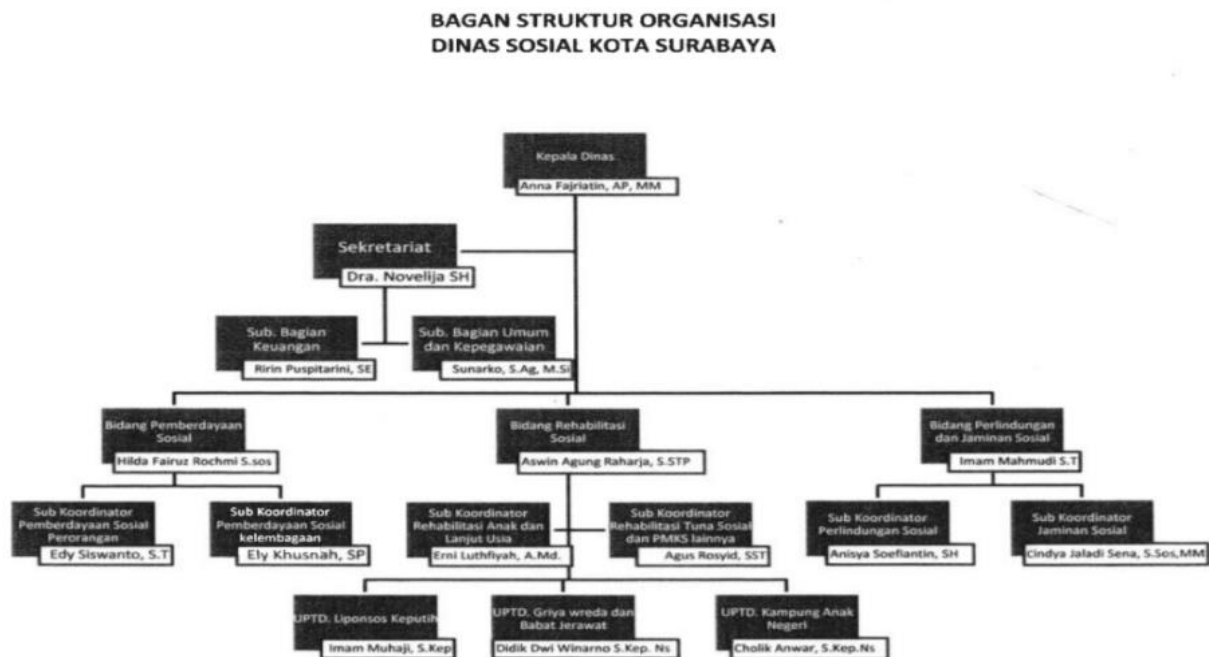
“Terwujudnya penanganan PMKS yang partisipatif menuju masyarakat sentosa”

1.2.2 Misi

Misi Dinas Sosial merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi, dalam rangka mewujudkan visi Dinas Sosial. Misi Dinas Sosial Kota Surabaya adalah : ***“Menangani Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Melalui Upaya-Upaya Partisipatif”***

1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Surabaya

Sebagai instansi/lembaga Dinas Sosial Surabaya memiliki struktur organisasi guna memaksimalkan tugas serta tanggung jawab tiap bagan dan mempermudah untuk mengontrol pekerjaan yang dilakukan. Berikut struktur organisasi yang menunjukkan posisi dan kedudukan di Dinas Sosial Surabaya



Gambar 4.3. Struktur Organisasi

Tugas pokok dinas sosial kota surabaya adalah membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah di bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kota surabaya.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini akan penulis jelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden .karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan. Berikut disaikan hasil penelitian dari identifikasi karakteristik responden.

a Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah distribusi jenis kelamin 51 responden yang diteliti.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen%
1	Perempuan	30	59%
2	Laki-laki	21	41%
	Total	51	100%

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 41% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau 59%

b Usia Responden

Berikut adalah distribusi usia 51 Responden yang diteliti.

No	Usia	Frekuensi	Persen%
1	≤30 tahun	19	38%
2	≥30 tahun	32	62%
	Total	51	100%

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.2 menunjukan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden yang berusia kurang dari ≤30 tahun ada 19 orang atau 38%, responden yang berusia ≥30 tahun ada 32 orang atau 62%.

c Status Responden

Berikut adalah distribusi status 51 Responden yang diteliti.

No	Status	Frekuensi	Persen%
1	Menikah	33	64%
2	Belum Menikah	18	36%
	Total	51	100%

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden yang status menikah ada 33 orang atau 64%, responden yang status belum menikah ada 18 orang atau 36%.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

a Uji Validitas

Tabel 4.4 Uji validitas

VARIABEL	SOAL	Rhitung	Rtabel	KEPUTUSAN
MUTASI (X1)	1	0,809	0,275	Valid
	2	0,566	0,275	Valid
	3	0,511	0,275	Valid
	4	0,409	0,275	Valid
	5	0,605	0,275	Valid
	6	0,194	0,275	Tidak Valid
	7	0,739	0,275	Valid
	8	0,584	0,275	Valid
ROTASI (X2)	1	0,307	0,275	Valid
	2	0,512	0,275	Valid
	3	0,443	0,275	Valid
	4	0,547	0,275	Valid
	5	0,643	0,275	Valid
	6	0,521	0,275	Valid
	7	0,452	0,275	Valid
	8	0,479	0,275	Valid
DUKUNGAN ORGANISASI	1	0,543	0,275	Valid
	2	0,571	0,275	Valid

(X3)	3	0,515	0,275	Valid
	4	0,385	0,275	Valid
	5	0,722	0,275	Valid
	6	0,342	0,275	Valid
	7	0,621	0,275	Valid
	8	0,592	0,275	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	1	0,662	0,275	Valid
	2	0,750	0,275	Valid
	3	0,501	0,275	Valid
	4	0,613	0,275	Valid
	5	0,604	0,275	Valid
	6	0,479	0,275	Valid
	7	0,420	0,275	Valid
	8	0,644	0,275	Valid

Sumber :Data Primer Diolah

VARIABEL	SOAL	Rhitung	Rtabel	KEPUTUSAN
MUTASI (X1)	1	0,809	0,275	Valid
	2	0,566	0,275	Valid
	3	0,511	0,275	Valid
	4	0,409	0,275	Valid
	5	0,605	0,275	Valid
	7	0,739	0,275	Valid
	8	0,584	0,275	Valid
ROTASI (X2)	1	0,307	0,275	Valid
	2	0,512	0,275	Valid

	3	0,443	0,275	Valid
	4	0,547	0,275	Valid
	5	0,643	0,275	Valid
	6	0,521	0,275	Valid
	7	0,452	0,275	Valid
	8	0,479	0,275	Valid
DUKUNGAN ORGANISASI (X3)	1	0,543	0,275	Valid
	2	0,571	0,275	Valid
	3	0,515	0,275	Valid
	4	0,385	0,275	Valid
	5	0,722	0,275	Valid
	6	0,342	0,275	Valid
	7	0,621	0,275	Valid
	8	0,592	0,275	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	1	0,662	0,275	Valid
	2	0,750	0,275	Valid
	3	0,501	0,275	Valid
	4	0,613	0,275	Valid
	5	0,604	0,275	Valid
	6	0,479	0,275	Valid
	7	0,420	0,275	Valid
	8	0,644	0,275	Valid

Sumber :Data Primer Diolah

Menurut Ghozali (2018) uji validitas sebagai alat mengukur kevalidan suatu kuesioner. Valid tidaknya kuesioner atau instrumen bisa diketahui apabila pertanyaan pada instrumen atau kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh instrumen atau instrumen tersebut. Berdasarkan informasi yang didapat dari responden bahwa indikator Mutasi X1.1 dengan nilai terbesar rhitung 0,809 dikarenakan penerimaan karyawan di Dinas Sosial Surabaya berpeluang besar diterima apabila calon karyawan memiliki pengalaman kerja yang terkait dengan bidang yang ditekuninya sekarang. Sedangkan yang memiliki nilai terkecil yaitu X1.6 dengan nilai rhitung terendah 0,194 dikarenakan kerap kali karyawan merasa sudah nyaman dengan lingkungan pekerjaan sebelumnya sehingga setelah dimutasi karyawan merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mempengaruhi pekerjaannya.

Informasi yang didapat dari responden bahwa indikator rotasi X2.5 dengan nilai rhitung 0,643 terbesar dikarenakan karyawan merasa bosan ketika mengerjakan pekerjaan secara monoton, tidak ada kreativitas dan inovasi-inovasi baru. Dengan adanya rotasi kerja, karyawan merasa tertantang untuk mempelajari hal baru sehingga menghilangkan kejenuhan. Sedangkan yang memiliki nilai terkecil yaitu X2.1 dengan nilai rhitung 0,307 terendah dikarenakan penempatan rotasi kerja seringkali tidak obyektif karena beberapa karyawan kerap kali meminta ditempatkan sesuai dengan keinginannya sendiri.

Informasi yang didapat dari responden bahwa indikator dukungan organisasi X3.5 dengan nilai rhitung 0,722 terbesar dikarenakan fasilitas yang diberikan di Dinas Sosial Surabaya sangat lengkap dan diperbaharui sesuai kebutuhan pegawai. Sedangkan X3.6 dengan nilai rhitung 0,342 terkecil dikarenakan sebagian besar karyawan berasal dari luar kota dan melakukan perjalanan secara pulang pergi atau tanpa kos/kontrak di Surabaya sehingga

seringkali mengalami keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, jalanan di Surabaya sering mengalami kemacetan, dan karyawan kerap kali mengalami hal-hal tidak terduga di jalan seperti ban bocor, kecelakaan dan tilangan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari responden bahwa indikator kinerja Y4.2 dengan nilai r hitung 0,750 terbesar dikarenakan semua karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik diberikan apresiasi berupa bonus gaji, dipromosikan untuk naik jabatan hingga dibelikan hadiah berupa makanan oleh atasan. Sedangkan Y4.7 terkecil dengan nilai r hitung 0,420 dikarenakan pekerjaan yang diberikan lebih bersifat individu sehingga kurang koordinasi antar rekan kerja.

Pada tabel 4.4 diatas nilai r tabel diperoleh dari menghitung nilai $df=N-2$. Maka diperoleh r tabel dengan melihat $df = 51-2 = 49$ yaitu 0,275. Sehingga data yang diperoleh penelitian menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan pada variabel X1,X2,X3 dan Y valid hal ini terbukti bahwasannya dari tiap indikator dimana $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

b Uji Realibilitas

Tabel 4.5 Uji Realibilitas

VARIABEL	Koefisien Alpha Cronbach's	KEPUTUSAN
X1	0,748	Reliebel
X2	0,734	Reliebel

X3	0,747	Reliebel
Y	0,755	Reliebel

Sumber :Data Primer Diolah

Uji realibilitas menurut Ghozali (2018) ialah alat unuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten. Tabel 4.5 diatas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasannya variabel Mutasi (X1), Rotasi (X2), Dukungan Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien alpha cronbach's diatas 0,7 sehingga terdeteksi reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a Normalitas

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 perhitungan normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Value	Predicted
N		51	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.9607843	
	Std. Deviation	2.09702539	
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.075	
	Negative	-.074	
Test Statistic		.075	

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang dilakukan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$. Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan nilai signifikansi pada residual terstandarisasi model regresi. Nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Sehingga menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

b Multikolinieritas

Tabel 4.7 Perhitungan Multikolinieritas

Model	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,237	4,216
X2	0,915	1,092
X3	0,239	4,189

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas ialah yang mempunyai angka *tolerance* $>0,1$ dan yang mempunyai nilai $VIF < 10$. Dari tabel 4.7 nilai *tolerance* pada perhitungan multikolinieritas $> 0,10$ sehingga tidak terjadi multikolinieritas dan pada perhitungan $vif < 10,00$ sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c Heterodaskiditas

Tabel 4.8 perhitungan heterodaskiditas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.508	2.987		-.505	.619		
	MUTASI	.183	.133	.683	1.379	.184	.167	5.992
	ROTASI	.090	.077	.244	1.175	.254	.952	1.051
	DUKUNGAN ORGANISASI	-.225	.128	-.864	-1.760	.094	.170	5.888

a. Dependent Variable: ln_res1

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari tabel 4.8 dapat kita ketahui nilai signifikansi variabel mutasi (X_1) = 0,184, nilai signifikansi rotasi (X_2) = 0,254

dan dukungan organisasi (X3) = 0,094 sehingga nilai signifikansi variabel X1, X2, dan X3 > dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heterodaskiditas.

d Autokorelasi

Tabel 4.9 perhitungan auto korelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.558	.530	1.924	2.175

a. Predictors: (Constant), ROTASI , DUKUNGAN ORGANISASI, MUTASI

b. Dependent Variable: KINERJA

N = 51

D = 2,175

dL= 1,427

dU= 1,675

4 - dU= 4 - 1,675 = 2,325

Hasil = dU < d < 4 - dU

= 1,675 < 2,175 < 2,325

Nilai Durbin watson melebihi dU dan nilai Durbin watson kurang dari 4-dU jadi dapat disimpulkan dari tabel 4.9 perhitungan autokorelasi diatas tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas Mutasi (X1), Rotasi (X2), Dukungan Organisasi (X3) sedangkan variabel terikat (Y) adalah

kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1, X2, dan X3 terhadap variabel terikat (Y) maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat dalam tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9

Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.459	4.239		.344	.732		
	MUTASI	.339	.193	.349	1.754	.086	.237	4.216
	ROTASI	.496	.112	.450	4.443	.000	.915	1.092
	DUKUNGAN ORGANISASI	.131	.181	.144	.724	.473	.239	4.189

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Rumus regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1459 + 0,339X_1 + 0,496X_2 + 0,131X_3 + e$$

Keterangan

Y = Brand Association

a = Konstanta

X_1 = Mutasi

X_2 = Rotasi

X_3 = Dukungan Organisasi

B_1, B_2, B_3 = Koefisien Regresi

e = *error* (pengganggu)

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa :

- a Nilai variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 1,459 dengan catatan jika variabel independen Mutasi (X_1), Rotasi (X_2), dan Dukungan Organisasi (X_3) tidak mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y)
- b Pengaruh variabel independen Mutasi (X_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,339 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Mutasi (X_1) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,339 dengan catatan variabel Rotasi (X_2) dan Dukungan Organisasi (X_3) tetap.
- c Pengaruh variabel independen Rotasi (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,496 maka dapat

diartikan bahwa setiap perubahan variabel Rotasi (X2) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,496 dengan catatan variabel Mutasi (X1) dan Dukungan Organisasi (X3) tetap.

- d Pengaruh variabel independen Dukungan Organisasi (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,131 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Dukungan Organisasi (X3) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,131 dengan catatan variabel Mutasi (X1) dan Rotasi (X2) tetap.

5. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.530	1.924

a. Predictors: (Constant), ROTASI, DUKUNGAN ORGANISASI, MUTASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,747. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan antara variabel Mutasi (X1), Rotasi (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat kuat dan bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai jawaban responden pada variabel Mutasi (X1), Rotasi (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y). Demikian pula

sebaliknya semakin rendah nilai jawaban responden pada variabel Mutasi (X1), Rotasi (X2), Dukungan Organisasi (X3) maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan nilai koefisien determinasi 0,558 atau 55,8% hal ini memberikan arti bahwa Mutasi (X1), Rotasi (X2), dan Dukungan Organisasi (X3) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) sebesar 55,8% dan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

6. Pengujian Hipotesis

a Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini disertakan pengujian serentak (uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Mutasi (X2), Rotasi (X3) dan Dukungan Organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat dalam tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11 Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.876	3	73.292	19.792	.000 ^b
	Residual	174.046	47	3.703		
	Total	393.922	50			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), ROTASI , DUKUNGAN ORGANISASI, MUTASI

Adapun langkah-langkah dalam uji F adalah

1 H₀ : Mutasi (X1), Rotasi (X2), dan Dukungan Organisasi (X3) secara simultan atau bersama- sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

H₁ : Mutasi (X1), Rotasi (X2), dan Dukungan Organisasi (X3) secara simultan atau bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

2 Nilai F hitung = 19.792

3 Nilai F tabel = 2.79

Nilai F tabel dapat dilihat pada lampiran tabel F pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df₁ = 3 dan df₂ = 51

4 Kesimpulan :

Karena nilai F hitung (19.792) > F tabel (2.79) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Mutasi (X1), Rotasi (X2), dan Dukungan Organisasi (X3) secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini juga menjelaskan (uji t) untuk mengetahui apakah variabel Mutasi (X1), Rotasi (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) secara Parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). berikut ini terdapat tabel untuk merekap pengaruh variabel bebas X1, X2, dan X3 terhadap variabel (Y) terikat.

Tabel 4.12 Perhitungan Uji t Mutasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.796	3.823		3.609	.001		
	MUTASI	.585	.111	.603	5.293	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Pengaruh Variabel Mutasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

1. Hipotesis

H0 : secara parsial variabel Mutasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : secara parsial variabel Mutasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y

2. Nilai t hitung > nilai t tabel

3. Nilai sign < 0,05

4. $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$

$$\alpha = 5\% = t (0,05/2 ; 51-3-1)$$

$$= 0,025 ; 47$$

$$t = 2.011$$

5. Kesimpulan

Karena nilai t hitung (5.293) > t tabel (2.011) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Mutasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). berdasarkan informasi dari responden dengan adanya mutasi karyawan merasakan kepuasan kerja atau suasana baru setinggi mungkin sehingga dapat menunjukan kinerja yang lebih tinggi.

b. Pengaruh Variabel Rotasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.13 Perhitungan Uji t rotasi

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.575	4.198		2.995	.004		
	ROTASI	.649	.127	.590	5.109	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Hipotesis

H₀ : secara parsial variabel Rotasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₁ : secara parsial variabel Rotasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y

2. Nilai t hitung > nilai t tabel

3. Nilai sign < 0,05

4. t tabel = t (a/2 ; n-k-1)

a = 5% = t (0,05/2 ; 51-3-1)

= 0,025 ; 47

t = 2.011

5. Kesimpulan

Karena nilai t hitung (5.109) > t tabel (2.011) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. nilai t hitung (5.109) > t tabel (2.011) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Rotasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). berdasarkan informasi yang didapat dari responden bahwa rotasi dapat meningkatkan kinerja karena rotasi selain dapat menambah pengetahuan baru karyawan rotasi juga dapat menghilangkan kebosanan saat bekerja sehingga karyawan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Pengaruh Variabel Dukungan Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.14 Perhitungan Uji t dukungan organisasi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.052	3.682		4.359	.000		
	DUKUNGAN ORGANISASI	.523	.107	.572	4.883	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Hipotesis

H_0 : secara parsial variabel Dukungan Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : secara parsial variabel Dukungan Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y

2. Nilai t hitung > nilai t tabel

3. Nilai sign < 0,05

4. t tabel = t (a/2 ; n-k-1)

a = 5% = t (0,05/2 ; 51-3-1)

= 0,025 ; 47

t = 2.011

5. Kesimpulan

Karena nilai t hitung (4.883) > t tabel (2.011) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Dukungan Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). menurut informasi yang didapat dari responden dukungan organisasi yang tinggi akan membuat karyawan merasa bahwa instansi mempertimbangkan kesejahteraan para karyawan, menghargai kontribusi karyawan dan akan membantu mereka ketika ada masalah yang muncul sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Dominan

Berdasarkan nilai uji t yang dilakukan pada ketiga variabel dependen maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y) adalah variabel Mutasi (X1). Hal ini terbukti bahwa variabel Mutasi (X1) memiliki nilai uji t yang paling besar yaitu 5.293. dikarenakan mutasi dilaksanakan lebih rutin daripada rotasi. Selain itu syarat rotasi cukup tinggi seperti tingkat pendidikan, golongan dan masa kerja sedangkan mutasi tidak memiliki standar seperti demikian. Rotasi juga dianggap menambah beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar sedangkan mutasi hanya berpindah lokasi kerja. Sedangkan dukungan organisasi memiliki nilai terkecil karena tidak diberikan peraturan tertulis oleh instansi melainkan inisiatif dari masing masing karyawan sehingga karyawan cenderung bekerja secara individu.

c Pembahasan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Mutasi, Rotasi, Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial kota Surabaya dapat dilihat pembahasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ela Suparinah (2018) mengemukakan bahwa karyawan hanya bekerja sesuai dengan perintah atasan sementara kebijakan perusahaan memutasi karyawan tidak ada penjelasan khusus ataupun sosialisasi dalam hal mutasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan masih kurang memahaminya, mutasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya mutasi karyawan bisa menambah wawasan, mendapatkan pengalaman baru serta dapat meningkatkan kan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mutasi diketahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Waru Kaltim Plantation di Panajam Paser Utara. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda Olivia A (2019) semakin baik pelaksanaan mutasi maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sarah Adila (2022) menyatakan bahwa hasil perhitungan diketahui t-statistik mempunyai dampak yang signifikan dan positif antara rotasi kerja dan kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Sejalan dengan temuan Muazza dan Syarifuddin (2017), Al-Romeedy (2019), Senen (2021) dan Rahmawati dan Kurnia (2017) yang membuktikan pada hasil penelitiannya terdapat dampak yang positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa jika dampaknya positif, semakin tinggi rotasi kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin dapat pula meningkatkan kinerjanya. Hal ini terjadi karena terhindarnya pegawai dari kebosanan dalam bekerja dan mengembangkan potensi pegawai dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan dengan pandangan Mantish dan Jackson (2016) yang mengungkapkan tujuan dari rotasi kerja adalah untuk mengurangi kebosanan dan memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan mengalami perubahan yang semakin baik.

3. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Metria dan Riana (2018) menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pada pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan organisasi dicerminkan pada kepedulian terhadap pendapat, melalui rasa peduli organisasi terhadap segala aspirasi yang diberikan oleh pegawai, melalui penghargaan organisasi pada kontribusi yang diberikan pegawai, kepedulian terhadap masalah yang dihadapi melalui kesediaan untuk membantu dalam menenpatkan pegawai pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuannya, kepedulian terhadap peningkatan kinerja melalui penghargaan atas kontribusi yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Susmiati (2015), Siliana Mursdita (2017) membuktikan hal yang sama dimana peran dukungan organisasi berdampak positif secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

4. Pengaruh Mutasi, Rotasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mutasi, rotasi dan dukungan organisasi secara simultan atau berasama sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial kota Surabaya. Hasil Signifikansi diperoleh dari uji F (simultan) dengan nilai sebesar F_{hitung} 19.792 lebih besar dari F_{tabel} 2.79 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan secara simultan Mutasi, Rotasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut fika mufaizah (2017) dengan judul “ Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017” hasil penelitian diolah menggunakan program spss versi 21.0 for windows. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $1,577 > F$ tabel $3,591$ dengan signifikam sebesar $0,235$ yang artinya mutasi dan rotasi kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, disamping adanya administratif, operasional dan peraturan yang menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, juga diperlukan lingkungan nyaman dan kondusif, dukungan motivasi serta pengarahan bimbingan masalah akibat stres pada karyawan agar dapat mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik.

