

**PENGARUH MUTASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 KOTA PROBOLINGGO**

Rudito

ruditotok@gmail.com

SMP Negeri 8 Kota Probolinggo

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine partially mutations and organizational culture on the performance of teachers of SMP Negeri 8 Probolinggo. Secondly, to find out the simultaneous influence of mutation and organizational culture on the performance of teachers of SMP Negeri 8 Probolinggo City. This study uses a descriptive analysis method with a quantitative approach, data collection techniques using a questionnaire distributed throughout the population. The results show that mutation and organizational culture partially influence the performance of teachers of SMP Negeri 8 Probolinggo. Mutation and organizational culture simultaneously have a significant influence on the performance of SMP Negeri 8 teachers at Probolinggo and organizational culture has a dominant influence on teacher performance.

Keywords: *mutation, organizational culture, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara parsial mutasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Kedua, untuk mengetahui pengaruh secara simultan mutasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar keseluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan mutasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Secara simultan mutasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo dan hasil budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: mutasi, budaya organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu sekolah dalam suatu lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sangat dipengaruhi oleh sumber daya tenaga pendidik atau guru yang ada di sekolah, dan lebih luasnya lagi oleh seluruh warga sekolah tersebut, baik kualitas maupun kuantitasnya. Seluruh warga sekolah dituntut untuk selalu berkembang dan bertambah baik dalam mencapai tujuan pendidikan agar menghasilkan siswa-siswa yang unggul.

Bahkan secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 butir 1 berbunyi Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan negara.

Menyimak dari makna yang terkandung di dalam Undang-Undang tersebut di atas, mengisyaratkan bahwa pentingnya keberadaan tenaga pendidik yang benar-benar profesional dalam merencanakan, merumuskan, melaksanakan dan melakukan penilaian dalam kegiatan-kegiatan pendidikan. Hal tersebut dapat dicapai oleh setiap sekolah apabila tenaga pendidiknya memiliki semangat kerja yang tinggi dan berprestasi. Di samping itu, kesesuaian antara jumlah tenaga pendidik juga harus seimbang dengan jumlah yang dibutuhkan sekolah.

Secara umum lingkup kerja kadang menterjemahkan negatif atau rasa takut yang berlebihan dengan kata mutasi. Mutasi dianggap sebagai bentuk hukuman. Pendapat itulah yang mendominasi sehingga menimbulkan tafsiran yang bervariasi tentang mutasi di lingkungan SMP Negeri 8 Kota Probolinggo sehingga

dalam budaya organisasi berpengaruh pada semangat kerja.

Hal ini terjadi karena mutasi yang diterima oleh tenaga pendidik di lingkungan SMP Negeri 8 Kota Probolinggo banyak yang tidak sesuai dengan tujuan mutasi yang sebenarnya. Walau sering dilakukan mutasi, tetapi masih ada penumpukan guru dalam satu sekolah sehingga tujuan utama mutasi dalam penataan dan pemerataan guru tidak terpenuhi.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya, baik lingkungan keluarga, masyarakat maupun lingkungan organisasi. Kepribadian seseorang akan terbentuk pula oleh lingkungan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif. Dalam hal ini tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Demikian pula pada tenaga pendidik atau guru yang ada di lingkungan SMP Negeri 8 Kota Probolinggo.

Kinerja pada SMP Negeri 8 Kota Probolinggo dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal di antaranya faktor psikologis, kemampuan guru, semangat kerja, keluarga, usia, sosial dan budaya organisasi sekolah. Faktor eksternal di antaranya mutasi, promosi, motivasi, kebijakan pemberi keputusan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lain-lain.

Untuk kepentingan pendekatan dalam penelitian ini, selanjutnya akan peneliti aplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber rujukan yang telah dimodifikasi sesuai dengan fokus permasalahan yang akan dikaji. Jadi identifikasi masalahnya yaitu mutasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP (Studi Kasus pada SMP Negeri 8 Kota Probolinggo).

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mutasi

Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja para pegawai. Dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi.

Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995); mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang

yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekatsosial. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan, penelitian *eksplanatory* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2009). Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dilengkapi metode deskriptif.

Definisi Operasional Variabel

Hatch dan Farhady dalam Widoyoko (2015:1) berpendapat bahwa secara teoritis variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu: a) variabel bebas (*independent variabel*) dengan symbol X dan b) variabel terikat (*dependent variabel*) dengan symbol Y. Selanjutnya variabel bebas (X) ini terdiri dari Mutasi dan Budaya Organisasi. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Guru. Adapun secara operasional dapat didefinisikan sebagai mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang

yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekatsosial. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu sekolah. Dimensi yang digunakan dalam pengukuran variabel kinerja guru dalam penelitian ini yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Arikunto (2013:173) menyatakan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:119). Sementara Riduwan (2013:10) menyatakan "populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian". Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo yang berjumlah 35 orang,

Sugiyono (2012: 118) menjelaskan bahwa "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi". Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012: 124), "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel". Untuk sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo yang berjumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik *sensus sampling*. Teknik sensus sampling adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu (Sugiyono, 2012). Hal ini dilakukan karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruh populasi berjumlah 35 orang.

Metode Analisis Data Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas tiap butir dalam instrumen penelitian digunakan analisis item. Menurut Sugiyono (2000:106) analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total atau jumlah total skor tiap butir. Korelasi disini dihitung dengan persamaan Product Moment yaitu :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 $\sum XY$: Total hasil kali variabel X dan Y

$\sum X^2$: Total kuadrat variabel X

$\sum Y^2$: Total kuadrat variabel Y

Selanjutnya hasil pengujian dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

Jika probabilitas $< 0,05$ atau nilai r hitung $>$ rtabel maka butir pertanyaan valid.

Jika probabilitas $> 0,05$ atau nilai r hitung $<$ rtabel maka butir pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur apakah suatu alat ukur sudah

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum rb^2}{\alpha^2 t} \right)$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum r_b^2$ = Jumlah varians butir

$\alpha^2 t$ = Varians total

Koefisien bervariasi dari 0 hingga 1 dan nilai 0,6 secara umum mengindikasikan reliabilitas konsistensi/kehandalan interval yang tidak memuaskan, sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka item dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik daerah penelitian responden dan distribusi item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan, diolah dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan data dalam angka dan persentase.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Mutasi

cukup akurat, stabil, dan konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Salah satu alat ukur dapat dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relatif tetap. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus Alpha (Arikunto, 1998:193) :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap sebuah variabel terikat. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh di antara variabel lain. Analisis regresi digunakan menganalisis pengaruh, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut (Santoso : 2001). Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- X_2 = Budaya Organisasi
 ε = error
 α = Intercept
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo dengan jumlah 35 orang. Selanjutnya dapat disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan dan pangkat golongan sebagai berikut:

Diketahui bahwa guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48.57% (17 orang), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 51.43% (18 orang), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin wanita sebanyak 51.43% (18 orang).

Diketahui bahwa karakteristik responden guru SMPN 8 Kota Probolinggo berdasarkan tingkat usia dibawah 30 tahun sebanyak 2 orang 5.71%, usia 30 - 40 tahun sebanyak 14 orang 40% , usia 40 - 50 tahun sebanyak 16 orang 45.71%, dan diatas 50 tahun sebanyak 3 orang 8.58%.

Diketahui bahwa tingkat pendidikan guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo bisa dikatakan sangat tinggi, terbukti dengan tingkat Pendidikan yang dimiliki guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, dengan perincian yang berpendidikan pascasarjana strata dua sebanyak 22.86% (8orang), dan tingkat sarjana strata satu sebanyak 77.14% (27orang).

Diketahui bahwa berdasarkan pangkat dan golongan, pangkat Pembina Tk. I ada 3 orang dengan prosentase 8.58% , pangkat Pembina 5 orang dengan prosentase 14.28%, Penata 14 orang dengan prosentase 40%, Penata Muda Tk.I 9 orang dengan prosentase 25.72% dan Penata Muda berjumlah 4 orang dengan prosentase 11.42%.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi seperti dalam tabel berikut ini

:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.034	1.327		0.779	0.441
	Mutasi	0.894	0.125	0.426	7.169	,000
	Budaya Organisasi	1573	0.154	0.608	10.230	,000

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel diatas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,034 + 0,894 X_1 + 1,573 X_2$$

Di mana :

Y	=	Kinerja Guru
X ₁	=	Mutasi
X ₂	=	Budaya Organisasi
e	=	Variabel

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,034. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila mutasi (X₁), budaya organisasi (X₂) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y) adalah 1,034.
2. Angka 0,894 X₁ mempunyai arti bahwa apabila ada mutasi (X₁) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo sebesar 0,894 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi (X₂) adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan bahwa mutasi (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, yaitu bahwa apabila ada mutasi maka akan meningkatkan kinerja guru. Berarti apabila ada upaya mutasi, maka akan meningkatkan kinerja guru. Besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh peningkatan mutasi sebesar 0,894 satuan untuk setiap perubahan satu satuan mutasi yang bersifat positif.
3. Angka 1,573 X₂ mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo sebesar 1,573 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu mutasi (X₁) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan pada budaya organisasi maka akan

meningkatkan kinerja guru. Berarti apabila ada upaya peningkatan pada budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja guru. Adapun besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh peningkatan budaya organisasi adalah 1,573 satuan untuk setiap perubahan satu satuan budaya organisasi yang bersifat positif.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R). Jika (R) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lebih pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah pertama yang dilakukan dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa mutasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil analisis uji t

Model		t	Sig.
	(Constant)	.779	.441
1	Mutasi	7.169	.000
	Budaya Organisasi	10.230	.000

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 2 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel mutasi (X_1) dan budaya organisasi sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk mutasi (X_1) sebesar 7,169 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa mutasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X_2) sebesar 10,230 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan: mutasi dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel mutasi (X_1) adalah 7,169, nilai t_{hitung} budaya organisasi (X_2) adalah 10,230, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai t_{hitung} paling besar adalah budaya organisasi (X_2). Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah budaya organisasi (X_2). Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa mutasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil analisis uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1540.660	2	770.330	346.089	.000 ^b
	Residual	71.226	32	2.226		
	Total	1611.886	34			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 3 diatas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 346,089 dimana lebih besar dari F_{tabel} yaitu $>3,28$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05.

Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan mutasi dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Pembahasan

Kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran Supriyadi (1998:45). Kinerja guru tersebut merupakan perwujudan dan hasil kerja yang menentukan keberhasilan seseorang telah bekerja lebih baik. Cara untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja guru dan lingkungan kerja, khususnya pegawai negeri sipil selaku aparat pemerintah yang mengemban *Good Governance*.

Berdasarkan penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa mutasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y). artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik mutasi dan

budaya organisasi yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara Bersama-sama mutasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa mutasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y). Demikian pula budaya organisasi (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi <0.05 maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik mutasi dan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa mutasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,956. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (mutasi dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat yaitu

kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, secara Bersama sama adalah sebesar 95,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 95,6% kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo dipengaruhi oleh, mutasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Gambaran mutasi dan budaya organisasi di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo kurang optimal dan tidak sesuai harapan karena kurang mampu meningkatkan kinerja guru yang ada. Maka dari itu perlunya peningkatan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eliyanto, 2018, serta memperkuat hasil penelitiannya.

SIMPULAN

Mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja para pegawai. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Gambaran mutasi dan budaya organisasi di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo kurang optimal dan tidak sesuai harapan karena kurang mampu meningkatkan kinerja guru yang ada.

Mutasi dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Mutasi dan budaya organisasi secara sendiri-sendiri atau secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Effendi, Sofian dan Tukiran. 2012. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Komariah Aan, Triatna Cepi. 2008. *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ondima, C. et al. 2014. Effects of Motivation on teacher's performance in Kenyan Schools: A Survey of Nyamira District Secondary Schools in Nyamira County. *Jurnal Nyamira Kenya*. Online. Tersedia di <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/viewFile/16656/17030> (diakses tanggal 5-12-2018).
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. 2016. *Organization Behavior*. (9th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, International, Inc.
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, S. 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Rajawali Press. Jakarta.
- Sudjana, Nana. 2013. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Sinar Baru Algensindo. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Widoyoko, S. Eko Putro. 2015. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yamin, Sofyan, Kurniawan, Heri. 2014. *Spss Complete. Teknik Analisis Statistik*. Salemba Infotek. Jakarta.
- Eliyanto, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018* P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794 doktoreliyanto@gmail.com
- Hanafy, Bayu Dwi Laksono dan Yohana, Corry. 2017. *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance*. Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol.5 No.1 Maret 2017 E-ISSN:23022663 <http://doi.org/10.21009/JPEB> Diakses 22 April 2019
- Herry, Hardland. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 1 Bandung. *Jurnal Eksekutif Volume 3 No 3, 2016*, <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456> diakses 13 Juli 2019
- Mufaizah, Fika 2017. *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Sandy M., Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.
- Tantrawi, Rezkiawan dan Sudjatno, Armanu. 2016. *Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Sertifikasi Guru*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Diterbitkan dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol 14 No 4, 2016. Diakses 4 April 2019
- Wardhani, Diana Pramudya. 2017. *pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja profesi kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.