

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MUTASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA
KARYAWAN PT KINARYA
SELARAS PIRANTI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : DAFFAL NAVIKO SULISTYO DEVANDRA
NPM : 2105160581
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 26 Juni 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DAFFAL NAVICO SULISTYO DEVANDRA
N P M : 2105160581
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN-PT. KINARYA SELARAS PIRANTI

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. MUTIA ARDA, S.E., M.Si

Penguji II

SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





PENGESAHAN TUGAS AKHIR

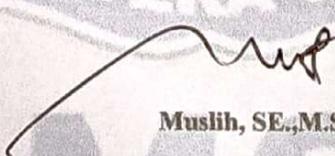
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Daffal Navico Sulisty Devandra
NPM : 2105160581
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Pt Kinarya Selaras Piranti

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

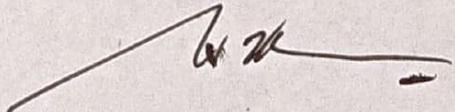


Muslih, SE., M.Si

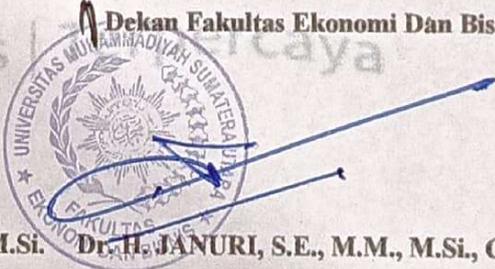
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

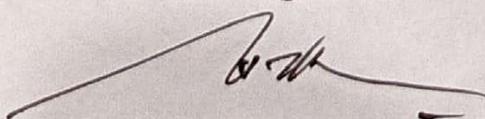


BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

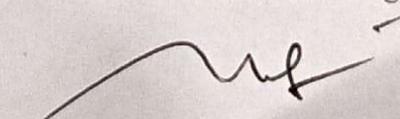
Nama Mahasiswa : Daffal Navico Sulistyio Devandra
 NPM : 2105160581
 Nama Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti

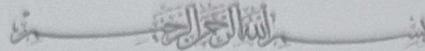
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	fokus dan hasil belajar	14/4.25	
Bab 2	Kurip indikasi d. bab. II	14/4.25	
Bab 3	sample d. kush	16/4.25	
Bab 4	-	.	
Bab 5	keunggulan jpi ke kush d. bab	16/4.25	
Daftar Pustaka	paralel Marley	18/4.25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Asa Rizky	22/4.25	

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Maret 2025
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing


Muslih, S.E., M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Daffal Navico Sulistyo Devandra
NPM : 2105160581
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motiovasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Daffal Navico Sulistyo Devandra

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PT KINARYA SELARAS PIRANTI

Daffal Naviko Sulisty Devandra

Program Studi Manajemen

Email : Daffal240604@gmail.com

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator pada PT Kinarya Selaras Piranti baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kinarya Selaras Piranti. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni 85 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Analisis statistik dilakukan melalui uji analisis outer model, analisis inner model, dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Berdasarkan pengolahan data tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator, mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Mutasi Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE MUTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS A MODERATOR VARIABEL AT PT KINARYA SELARAS PIRANTI

Daffal Naviko Sulistyo Devandra

Management Study Program

Email: Daffal240604@gmail.com

This study aims to test, analyze, and determine the effect of organizational culture and employee treatment on employee performance with work motivation as a moderator variabel at PT Kinarya Selaras Piranti both directly and indirectly. The population in this study were all employees at PT Kinarya Selaras Piranti. The sample in this study used a saturated sample of 85 employees. Data collection techniques in this study were through observation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used associative and quantitative approaches. Statistical analysis was carried out through outer model analysis tests, inner model analysis, and hypothesis testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. Based on the data processing, it states that organizational culture has a positive and significant effect on performance, treatment does not have a significant effect on performance, organizational culture does not have a significant effect on performance with work motivation as a moderator variabel, treatment does not have a significant effect on performance with work motivation as a moderator variabel.

**Keywords: Organizational Culture, Employee Mutation, Work Motivation,
Employee Performance**

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanu Wa Ta'la yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam Kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahualaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Piranti”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, memotivasi, dan membimbing serta mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar besarnya terutama kepada :

1. Teristimewa orang tua penulis kandung Ayahanda Rony Devand dan Ibunda Indras Sulistiowati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan

kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M., M.Si., CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir penulis yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
9. Ibu Prof. Dr. Siti Mujaitun, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah meluangkan waktu dan membantu penulis selama perkuliahan.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.

12. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Akhir kata atas segala bimbingan dan bantuan yang sudah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2025

Penulis

Daffal Navico Sulistyio Devandra

NPM : 2105160581

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	10
1.1 Latar Belakang Masalah	10
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Batasan Masalah.....	16
1.4 Rumusan Masalah	16
1.5 Tujuan penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 Kinerja	18
2.1.2 Budaya Organisasi	22
2.1.3 Mutasi	25
2.1.4 Motivasi	29
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	33
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	33
2.2.2 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja	34
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Motivasi Kerja	35
2.2.4 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Motivasi Kerja	35
2.3 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional.....	38
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	40
3.3.1 Tempat Penelitian.....	40
3.3.2 Waktu Penelitian	40
3.4 Populasi Dan Sampel.....	41
3.4.1 Populasi.....	41

3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1 Wawancara.....	42
3.5.2 Angket (Kuesioner).....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	43
3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	45
3.6.3 Analisis Variabel Moderasi	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	48
4.1.2 Identitas Responden	48
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	50
4.2 Analisis Data.....	57
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	58
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
4.2.3 Uji Hipotesis	65
4.3 Pembahasan	68
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.3.2 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator	71
4.3.4 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator.....	72
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.3 Skala Likert	42
Tabel 4. 1 Tabel Skala Likert	48
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4. 3 Skor Angket Variabel Kinerja.....	51
Tabel 4. 4 Skor Angket Variabel Motivasi	52
Tabel 4. 5 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi	54
Tabel 4. 6 Skor Angket Variabel Mutasi	56
Tabel 4. 7 Outer Loading	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4. 9 Discriminant Validity	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Realibilitas	62
Tabel 4. 11 Cronbach's Alpha	63
Tabel 4. 12 R-Square.....	64
Tabel 4. 13 F-Square	65
Tabel 4. 14 Path Coefficients	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Outer Model	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan cara yang efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut bergantung pada berbagai sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik dan mendapatkan perhatian khusus, berbeda dengan sumber daya lainnya. Di era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, SDM menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Baru-baru ini, karyawan dianggap sebagai sumber daya yang sangat berharga dan harus mendapatkan perhatian serius, karena mereka adalah unsur utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi.

SDM dikelola dengan baik, menghargai bakat dan keahlian, serta mengembangkan kemampuan mereka secara optimal, maka organisasi akan berjalan dengan dinamis dan berkembang pesat. Pengelolaan SDM yang efektif sangat penting agar kemampuan dan keahlian karyawan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan SDM yang optimal merupakan kunci agar organisasi dapat bertahan dan berkembang di masa depan. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas keahlian dan keterampilan karyawan, serta penempatan karyawan yang tepat. Kualitas SDM yang dimiliki karyawan, seperti keterampilan (skill), juga mempengaruhi kinerjanya. Pegawai yang memiliki keterampilan tinggi

cenderung memiliki kinerja yang baik, sehingga ada hubungan positif antara kualitas SDM dan kinerja karyawan.

Kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang, kelompok, atau organisasi mampu menjalankan tugas, aktivitas, atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang efektif, efisien, dan produktif. Secara umum, kinerja berhubungan dengan hasil yang dicapai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Caniago & Sudarmi, 2021) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.

Penilaian kinerja tidak hanya melihat hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan proses yang ditempuh untuk mencapai hasil tersebut. Kinerja memiliki berbagai dimensi yang dapat dilihat dari perspektif individu, kelompok, atau organisasi. Dalam konteks individu, kinerja seringkali diukur berdasarkan seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan, serta tingkat kedisiplinan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu budaya organisasi. Menurut (Aditianto et al., 2020). Budaya organisasi merupakan “ruh” organisasi, karena disana bersemayam filosofi, visi dan misi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting bagi perusahaan untuk berkompetisi. Suatu perusahaan atau

organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan Kinerja yang baik dalam jangka Panjang. Selain itu, masalah budaya organisasi bisa timbul ketika organisasi tidak memiliki kejelasan mengenai nilai-nilai dan norma yang dijunjung. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi di antara karyawan dan memicu konflik yang berdampak pada kinerja organisasi. Jika nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam organisasi tidak diterapkan dalam tindakan sehari-hari, karyawan bisa kehilangan rasa percaya dan keyakinan terhadap organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Eko et al., 2018).Budaya organisasi adalah kebiasaan, norma, aturan yang dipahami dan disepakati bersama seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi lebih kepada hal yang benar yang harus dipatuhi dan dilaksanakan dan hal buruk yang dilarang dan akan mendapat sanksi jika adanya yang melanggar.

Dalam observasi awal yang dilakukan pada PT Kinarya Selaras Piranti Cabang Central Business District (CBD), kinerja para karyawan mulai melemah, karyawan kurang memiliki semangat kerja sehingga target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai.

Tabel 1.1 Kinerja Kinarya Selaras Piranti

No	KPI	Kriteria Penilaian	Tipe KPI	Bobot (%)	Satuan	Target	Pencapaian
1	Revenue	Realisasi vs Target (dalam juta rupiah)	Penjumlahan	20%	Rp	40.968	87%
2	Tingkat kedisiplinan karyawan organik	110% : Tingkat kedisiplinan karyawan > 95% 100% : Tingkat kedisiplinan karyawan 90% - 95% 60% : Tingkat kedisiplinan karyawan < 90% Keterangan : Kedisiplinan dihitung dari ketepatan waktu karyawan masuk kerja.	Nilai Akhir	20%	%	100	83%
3	Profit Margin	110% : Profit Margin > 95% 100% : Profit Margin 90% - 95% 60% : Profit Margin < 90% Keterangan : Profit margin dihitung pada saat pengajuan berkas permintaan biaya operasional.	Rata-Rata	25%	%	100	70%
4	Ketepatan Waktu Bertanggungjawab Penyelesaian Berkas Pekerjaan	Realisasi vs target : Keterangan: 100% : Berkas Pengajuan sampai tgl Manager KSP dan dikirimkan ke Pusat <= tgl. 06 setiap bulannya 75% : dikirimkan ke Pusat > tgl. 06	Rata-Rata	25%	%	100	80%
6	Jumlah Penambahan Mitra Baru	Realisasi vs Target Keterangan : Revenue non Telkomsel dan non Kiselgroup	Penjumlahan	10%	Mitra	3	90%
Total Bobot				100%	%		

Sumber : PT. Kinarya Selaras Piranti, 2024

Tabel kinerja diatas memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Piranti pada tahun 2024. Data diatas menunjukkan kinerja PT Kinarya Selaras Piranti dilihat dari kriteria penilaian kerja. Berdasarkan data diatas bahwasannya pencapaian yang diperoleh sebesar 87 persen, yang berarti setiap aspek yang dinilai tidak memenuhi target pencapaian kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Piranti pada tahun 2024 belum optimal.

Hasil observasi di PT Kinarya Selaras Piranti cabang CBD menunjukkan bahwa partisipasi karyawan cenderung rendah. Karyawan jarang memberikan kontribusi saat menghadapi masalah dalam pekerjaan dan enggan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal dan tidak terorganisir, sehingga memperlambat penyelesaian tugas dan menghambat kelancaran aktivitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan di PT Kinarya Selaras

Piranti Cabang CBD adalah mutasi yang dipengaruhi oleh kebijakan dan peraturan manajer. Terkait dengan hal ini, adanya mutasi yang dirasa tidak adil oleh karyawan, di mana mereka yang seharusnya tidak dimutasi justru dipindahkan, sementara yang seharusnya dimutasi malah tidak dipindahkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Adanya karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan budaya yang baru di perusahaan, karyawan sering kali menghadapi kesulitan dalam proses adaptasi. Perbedaan dalam nilai-nilai, metode kerja, atau pola komunikasi yang diterapkan dalam budaya baru dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman atau kebingungan. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kinerja dan motivasi mereka. Menurut (Hudiyah & Syaodih, 2022) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih terarah untuk membantu mereka berintegrasi dengan baik. Dukungan, pelatihan, dan komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan sangat diperlukan untuk memastikan transisi budaya yang lebih lancar dan efektif.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, yang dapat diartikan sebagai kondisi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi juga yang berarti memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka, serta memberikan dorongan maksimal bagi karyawan untuk mencapai prestasi. Motivasi atau dorongan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas perusahaan, yang dapat

berpengaruh pada seberapa tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan. Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”

Dari uraian dan penjelasan yang dipaparkan diatas, maka penulis menyimpulkan untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Pt Kinarya Selaras Piranti Cabang CBD**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian tersebut permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan penulis identifikasi, sebagai berikut :

1. Kinerja yang dicapai para karyawan kinarya selaras piranti masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tabel kinerja yang belum tercapainya target yang diharapkan serta hasil kerja yang belum memenuhi standar dalam memenuhi target pencapaian.
2. Minimnya keterlibatan karyawan dalam penyelesaian masalah pekerjaan dan proses pengambilan keputusan.
3. Ketidakadilan perusahaan dalam menentukan kebijakan karyawan yang layak dimutasi atau dipindahkan.
4. Ketidaksesuaian karyawan ketika beradaptasi dengan budaya organisasi yang baru setelah dimutasi karena kurangnya motivasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, permasalahan penelitian dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi variabel penelitian dengan memfokuskan pada Budaya Organisasi, Mutasi dan Motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinarya Selaras Piranti Cabang CBD.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinarya selaras piranti
2. Ada Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan. pada PT. Kinarya selaras piranti
3. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja pada PT. Kinarya selaras piranti
4. Ada Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja karyawan pada PT. Kinarya selaras piranti

1.5 Tujuan penelitian

1. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinarya selaras piranti
2. Ada Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan. pada PT. Kinarya selaras piranti
3. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja pada PT. Kinarya selaras piranti

4. Ada Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja karyawan pada PT. Kinarya selaras piranti

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal keseimbangan Budaya Organisasi, Mutasi Karyawan terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi Kerja pada PT kinarya selaras piranti cabang CBD.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat ataupun mahasiswa lainnya untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, terutama bagi perusahaan, untuk lebih memahami sejauh mana budaya organisai dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan di PT kinarya selras piranti.
3. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk menguji kebenaran suatu teori

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang terpenting menjadi perhatian semua organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena kinerja baik dapat meningkatkan kepuasan, baik shareholder maupun stakeholder organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Pranogyo et al., 2021).

Menurut (Bangun, (2012) Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Tupti et al., 2022). Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan pun secara otomatis tidak baik, begitu sebaliknya. Sayangnya, penilaian kinerja karyawan masih di pandang sebelah mata baik oleh perusahaan maupun karyawan (Cahyani, 2005).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang diperoleh atas usaha seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam suatu perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Widodo & Yandi (2022) Tujuan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil yang dapat dicapai dalam kinerja organisasi.
2. Menjadi pendorong perubahan dalam menciptakan budaya yang fokus pada kinerja.
3. Meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.
4. Memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kemampuannya.
5. Membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dengan manajer melalui dialog yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun.

Menurut Widodo & Yandi (2022) Adapun manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan wawasan baru yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah yang kompleks, melalui serangkaian aktivitas yang terstruktur dan terbatas, sesuai dengan tugas yang diamanatkan oleh perusahaan.

3. Meningkatkan hubungan antara karyawan dalam kegiatan kerja didalam perusahaan.

2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Khaeruman et al., (2021) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang sehat adalah individu yang memiliki keselarasan yang kuat antara fungsi psikologis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya keselarasan yang tinggi antara kedua fungsi tersebut, individu tersebut dapat memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini menjadi dasar utama bagi seorang untuk mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara maksimal dalam menjalankan tugas dan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja dalam perusahaan sangat berperan penting bagi individu dalam mencapai hasil kerja yang baik. Beberapa faktor lingkungan perusahaan yang dimaksud meliputi deskripsi pekerjaan yang jelas, wewenang yang cukup, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang penuh dukungan dan dinamis, peluang untuk karir berkembang, serta fasilitas kerja yang memadai.

Menurut Lailiyah & Wahyuningsih (2019) Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut :

1. *Personal Factor*, dilihat dari tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, dipengaruhi oleh kualitas dorongan, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pemimpin tim.
3. *Team Factor*, dilihat dari seberapa besar dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam tim.
4. *System Factor*, berkaitan dengan adanya kerja yang efektif dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
5. *Contextual Factor*, dipengaruhi oleh seberapa besar tekanan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Pangestu et al., (2022) Terdapat 4 indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan

Mencerminkan bagaimana karyawan mengelola waktu dalam bekerja dan sejauh mana mereka berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kesesuaian

Mengacu pada kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan terkait dengan ketepatan waktu datang dan pulang serta tingkat kehadiran mereka.

3. Tingkat kehadiran

Mengukur jumlah ketidakhadiran karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan

Mencerminkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas, guna mencapai efisiensi dan hasil yang optimal.

Menurut Puspita & Widodo (2020) Indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Ketelitian

Ketelitian perlu diperhatikan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan.

2. Hasil kerja

Kinerja yang baik memberikan hasil kerja yang optimal. Evaluasi terhadap hasil kerja seringkali menjadi acuan dalam penilaian kinerja.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa banyak aktivitas kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu, yang dapat diukur dari segi koordinasi dengan hasil yang dicapai serta pengoptimalan waktu yang tersedia untuk tugas yang ada.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang diterima dan diterapkan oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini

mencerminkan bagaimana organisasi tersebut berfungsi, cara karyawan berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana mereka menghadapi tantangan dan perubahan. Selain itu, budaya organisasi juga mempengaruhi cara karyawan berkomunikasi, mengambil keputusan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2018) budaya organisasi memiliki kontribusi menentukan dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi perilaku karyawan dalam keseharian. Sedangkan menurut (Aditianto et al., 2020) mengungkapkan bahwa Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan- pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempresepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan napa mereka menyukai budaya itu apa tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2017).

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Widodo (2010) Manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan jiwa gotong royong.
2. Meningkatkan kebersamaan.
3. Saling terbuka satu sama lain.
4. Membangun komunikasi yang lebih baik
5. Meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Lubis (2021) Faktor Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Pendiri organisasi. Budaya organisasi dapat ditelusuri, paling tidak sebagian, para pendiri organisasi. Pendiri-pendiri ini sering kali memiliki kepribadian yang dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya bekerja, karena mereka merupakan orang-orang pertama, maka mereka memainkan peran penting dalam penerimaan karyawan. Mereka akan cenderung memilih orang-orang yang memiliki sikap dan keyakinan yang sama dan tentu saja lebih dari itu, mereka akan mengajarkan dan menyebarluaskan sikap dan nilai-nilai kepada karyawan baru tersebut.
2. Pengalaman organisasi. Budaya organisasi akan berkembang seiring dengan pengalaman organisasi dalam menghadapi lingkungan eksternalnya. Mereka harus bersaing dengan organisasi lain untuk mendapatkan pasarnya dan mendapatkan nilai-nilai serta cara-cara terbaik untuk memenangkan persaingan.
3. Interaksi internal. Budaya organisasi juga berkembang dari interaksi antarkelompok dalam organisasi. Budaya selalu melibatkan bagaimana anggota organisasi menginterpretasikan kejadian-kejadian dalam organisasi.

Menurut Darsana & Koerniawati (2021) Faktor Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Budaya memiliki suatu peran batas batas penentu, yaitu budaya yang menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan identitas kepada anggota- anggota.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organi- sasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku dan sikap karyawan

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Herlambang et al., (2024) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Keyakinan pada diri sendiri
2. Sikap yang tegas
3. Kecakapan dalam mengelola emosi
4. Kemampuan untk mengambil inisiatif
5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan

2.1.3 Mutasi

2.1.3.1 Pengertian Mutasi

Mutasi karyawan merupakan proses pemindahan karyawan dalam sebuah perusahaan ke posisi, jabatan, atau lokasi kerja yang baru. Perpindahan ini dapat berupa mutasi horizontal, yaitu pemindahan ke posisi dengan tingkat dan tanggung jawab yang setara, atau mutasi vertikal, yang berupa promosi ke jabatan lebih tinggi atau demosi ke jabatan lebih rendah. Perusahaan melakukan mutasi dengan berbagai tujuan, seperti mengembangkan kemampuan karyawan, mengisi posisi

kosong, memberikan kesempatan untuk tantangan baru, meningkatkan efisiensi kerja, atau menyesuaikan struktur organisasi. Perlu ditekankan bahwa mutasi berbeda dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengunduran diri, karena karyawan tetap berstatus sebagai bagian dari perusahaan. Proses pengambilan keputusan mutasi umumnya didasarkan pada evaluasi kinerja, kompetensi, kebutuhan karyawan, serta kebutuhan perusahaan, dan pelaksanaannya mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku.

Menurut Fachrudin et al., (2024) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dalam suatu organisasi. Mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan. Merotasikan karyawan pada posisi yang tepat pada prinsipnya untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, kemudian untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi (Untari & Muliadi, 2018).

Mutasi adalah kegiatan kepegawaian yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status kepegawaian seorang pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja mendalam dan dapat memberi prestasi kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan (Sedarmayanti, 2018)

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru, tetapi memiliki kedudukan, tanggung jawab dan jumlah remunerasi yang sama.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Mutasi

Menurut Sedarmayanti (2018) tujuan dan manfaat mutasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral kerja
2. Meningkatkan disiplin kerja
3. Terwujudnya iklim organisasi yang kondusif
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi

Menurut Priansa (2019) mutasi disebabkan oleh banyak faktor, diantara faktor yang mempengaruhi motivasi adalah “

1. Faktor organisasi

Organisasi berusaha untuk mengkomunikasikan kepada pegawai bahwa mutasi bukanlah bentuk hukuman, melainkan peluang untuk mendapatkan pengalaman baru. Tujuan organisasi adalah meyakinkan pegawai bahwa mereka tidak akan diberhentikan akibat kurangnya kompetensi, melainkan diberikan kesempatan untuk berkembang. Selain itu, organisasi juga ingin mencegah rasa bosan yang mungkin timbul akibat rutinitas pekerjaan yang sudah dijalani pegawai selama ini.

2. Faktor Karyawan

- a) Merasa bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya
- b) Merasa bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya

- c) Merasa lingkungan kerja dan kondisi pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya
- d) Merasa bahwa ia tidak mampu berbaur dan bergaul dengan karyawan yang ada saat ini
- e) Merasa bahwa ia tidak mampu bekerja sama dengan tim kerjanya
- f) Merasa bahwa pekerjaannya saat ini jauh dari keluarga.

2.1.3.4 Indikator Mutasi

Menurut Meta & Sumarni (2023) Indikator indikator yang mempengaruhi mutasi adalah sebagai berikut :

1. Promosi

Suatu promosi diartikan sebagai posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

2. Demosi

Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau jabatan atau pekerjaan dari ketingkat yang lebih rendah.

3. Penangguhan kenaikan pangkat

Memindahkan seseorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan semula

4. Pembebasan tugas

Pembebasan tugas atau lebih dikenal *skorsing* merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan pembebasan tugas seorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan atau pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan penuh.

5. *Temporary transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai jabatan tertentu pejabat yang defenitif menempati posnya.

6. *Job rotation*

Suatu Job Rotation perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja akan menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi. Motivasi merupakan faktor penting bagi semua sumber daya manusia termasuk karyawan (Suswati, 2022). Karyawan yang termotivasi cenderung akan memberikan kinerja terbaiknya.

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong keinginan, kebutuhan, atau dorongan dalam diri seseorang, yang memicu semangat dan motivasi untuk memenuhi serta mengurangi dorongan tersebut. Hal ini akan mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu yang akan mengarah pada hasil yang optimal. Dalam upaya mengoptimalkan sumber daya manusia, organisasi harus memahami serta menerapkan prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia. Melalui pemahaman dan

penerapan yang tepat, potensi dan kinerja pegawai dapat dimaksimalkan (Yusuf, 2023).

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Menurut Febrina & Rahmat (2024) Tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mengefektikan keadaan karyawan
6. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.

Menurut Iswari & Pradhanawati Ari (2018) manfaat motivasi adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan gairah kerja

Motivasi memiliki peran krusial dalam menciptakan gairah kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, antusias, dan menyerang dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Berikut adalah beberapa manfaat motivasi dalam menciptakan gairah kerja.

2. Meningkatkan produktivitas

Motivasi merupakan pendorong utama yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang atau tim. Ketika seseorang termotivasi, mereka memiliki energi, fokus, dan keinginan yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Berikut adalah beberapa cara motivasi dapat meningkatkan produktivitas.

3. Pekerjaan terselesaikan dengan cepat

Agar tetap semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang membosankan atau lama, penting untuk memiliki tujuan yang jelas, membagi pekerjaan menjadi langkah-langkah kecil, menciptakan lingkungan yang mendukung, menghargai diri sendiri, menjaga kesehatan, mencari inspirasi, mengelola stres, mengingat tujuan, dan mengevaluasi kemajuan secara teratur.

2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan suatu proses psikologis dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh berbagai aspek. Setiap karyawan di tempat kerja mereka memperoleh banyak hal, dan dari semua hal tersebut terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi, yang berasal dari berbagai kejadian yang terjadi di dalam perusahaan

Menurut (Raymond et al., 2023) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain ialah :

Faktor intern, antara lain ialah :

1. Keinginan untuk hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

Faktor ekstern. antara lain ialah :

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervise yang baik

4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

2.1.4.4 Indikator motivasi

Menurut (Raymond et al., 2023) untuk mengukur motivasi terdapat beberapa indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

1. Kompensasi,
dalam hal ini apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan karyawan
2. Kondisi kerja
Kondisi kerja yang memiliki fasilitas keselamatan kerja yang memadai akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman.
3. Tunjangan
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan masa tua (BPJS) kepada karyawan.
4. Hubungan dengan atasan
Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja.

Sedangkan motivasi intrinsik antara lain:

1. Kepuasan kerja
Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan lebih baik lagi.

2. Prestasi kerja yang diraih

Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai.

3. Peluang untuk maju

Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik.

4. Tanggung jawab

Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Untuk mendapatkan penjelasan dan gambaran lebih terperinci tentang pengaruh budaya organisasi dan mutasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada karyawan PT Kinarya Selaras Piranti, berikut kerangka konsep yang dikembangkan dan diharapkan dapat memberikan wawasan tentang penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada penerapan prinsip-prinsip manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Faktor lain yang juga memainkan peran penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyudi & Tupti, 2019).

Penelitian oleh Khoirunnisa, (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti

bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin meningkat pula kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Muis et al., 2018), dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja

Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi kerja tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi kerja lebih luas ruang lingkungannya dibandingkan pemindahan (Sari et al., 2020). Mutasi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. jikamutasi dilakukan dengan benar, dapat meningkatkan kemampuan, kreativitas, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, jika mutasi tidak dikelola dengan baik, bisa menimbulkan kebingungan, penurunan semangat, dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya berdampak buruk pada produktivitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) , (Runtuwene et al., 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Motivasi Kerja

Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam proses belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi-asumsi ini dianggap efektif dan valid sehingga diteruskan kepada anggota baru sebagai panduan dalam cara melihat, berpikir, dan merasakan terkait dengan masalah yang dihadapi (Rahmawaty, 2017). Seorang karyawan yang dapat mematuhi budaya organisasi dan termotivasi oleh keadaan yang membuatnya termotivasi, cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung atau tidak sejalan dengan kebutuhan motivasional karyawan dapat mengurangi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada penciptaan budaya yang baik, tetapi juga memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

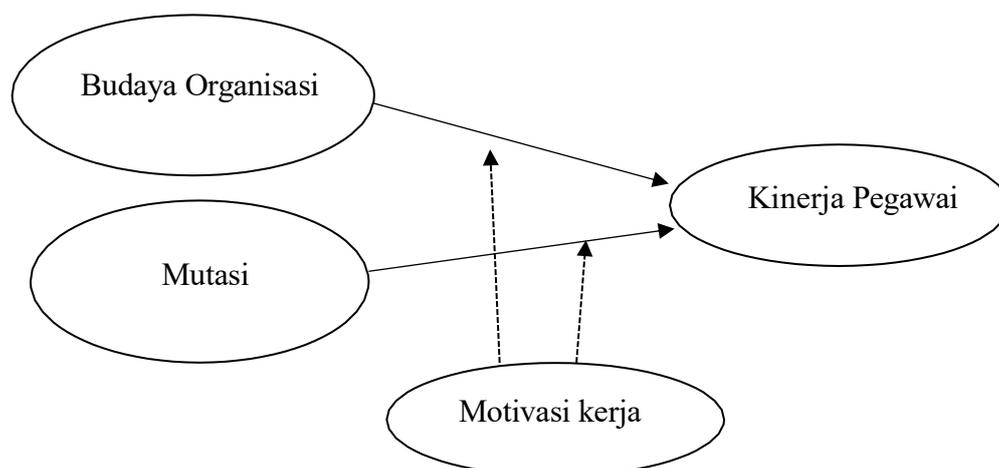
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afidah et al., 2017), (Rayyani, 2019), dan (Susanti, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja.

2.2.4 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Motivasi Kerja

Mutasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja sebagai variabel mediator yang menghubungkan

pengaruh mutasi terhadap peningkatan kinerja. Motivasi yang tinggi dapat membantu pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang diakibatkan oleh mutasi, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor motivasi dalam proses mutasi agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hapsari & Laura, n.d.) , (Aditianti et al., 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan logis tentang suatu populasi. Hipotesis memiliki beberapa kegunaan seperti menjadi petunjuk bahwa peneliti memiliki pengetahuan yang cukup, dan memberikan kerangka untuk melaporkan kesimpulan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinarya selaras piranti
2. Ada Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan. pada PT. Kinarya selaras piranti
3. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja pada PT. Kinarya selaras piranti
4. Ada Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja karyawan pada PT. Kinarya selaras piranti

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sembiring et al., 2024) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang berfokus untuk menemukan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Minimal terdapat dua variabel yang diidentifikasi dan saling terikat.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Rida, 2017) Definisi operasional adalah penjabaran yang menjadikan variabel-variabel penelitian lebih konkret, khususnya dalam kaitannya dengan proses pengukurannya. Definisi ini memungkinkan konsep-konsep yang abstrak diubah menjadi bentuk yang dapat diukur, sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan pengukuran. Definisi operasional variabel dapat diartikan sebagai proses mengubah konsep abstrak menjadi deskripsi perilaku atau fenomena yang dapat diuji dan diverifikasi oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan. Berikut adalah pengukuran variabel yang dilakukan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang diterima dan diterapkan oleh anggota suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan pada diri sendiri 2. Sikap yang tegas 3. Kecakapan dalam mengelola emosi 4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif 5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan <p>(Herlambang et al., 2024)</p>
2.	Mutasi (X2)	Mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru, tetapi memiliki kedudukan, tanggung jawab dan jumlah remunerasi yang sama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Demosi 3. Pembebasan tugas 4. Penangguhan kenaikan Pangkat 5. Temporary Transfer 6. Job Rotation <p>(Meta & Sumarni, 2023)</p>
3.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh atas usaha seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan 2. Kesesuaian 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antara karyawan <p>Pangestu et al., (2022)</p>
4.	Motivasi (Z)	Motivasi dapat diartikan sebagai penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja akan menjadi dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja akan berfluktuasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kondisi kerja 3. Tunjangan 4. Hubungan dengan atasan <p>(Raymond et al., 2023)</p>

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Kinarya Selaras Piranti jl. Padang golf komplek CBD blok DD o. 100/101 kec. Medan polonia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2025 sampai dengan Juni 2025

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		2025				2025				2025				2025				2025				2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																						
2	Penelitian Pendahuluan			■	■	■	■	■	■																
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal															■	■								
5	Seminar Proposal															■	■	■	■	■	■				
6	Penyempurnaan Proposal																			■	■				
7	Pengumpulan Data																			■	■				
8	Pengolahan Data																				■				
9	Penyusunan Tugas Akhir																								
10	Bimbingan Tugas Akhir																						■		
11	Sidang Meja Hijau																								
12	Penyempurnaan Tugas Akhir																							■	■

Sumber: peneliti, 2025

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sembiring et al., 2024) Populasi merujuk pada sekumpulan elemen atau unit, seperti individu, objek, kejadian, atau peristiwa, yang memenuhi kriteria tertentu dan menjadi dasar bagi suatu penelitian. Populasi ini juga dikenal sebagai populasi sasaran atau semesta. Terkadang, ciri-ciri dari populasi sasaran berbeda dengan elemen yang dipilih untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan asorcing di PT Kinarya Selaras Piranti, yang jumlahnya mencapai 85 karyawan.

Tabel 3.3 Karyawan PT. Kinarya Selaras Piranti

No.	Keterangan Jabatan/ Divisi	Jumlah
1.	GM. Territory	1
2.	Koordinator (Spv. IDS)	2
3.	Koordinator (Spv. Support)	2
4.	Koordinator (Spv.DS)	2
5.	Koordinator (Mgr. TAP)	4
6.	Office Support (Driver)	13
7.	Office Support (security)	5
8.	Office Support (OB)	1
10.	Spv (Mgr. sales Cluster)	1
11.	Spv (Mgr.Cluster)	3
12.	Staff (Admin Support)	4
13.	Staff (DS)	15
=14.	Staff (Helper)	12
15.	Staff (Kasir)	5
16.	Staff (SF)	15
TOTAL		85

Sumber: PT. Kinarya Selaras Piranti, 2024

3.4.2 Sampel

Menurut (T. B. Sembiring et al., 2024) sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih secara sengaja oleh peneliti untuk diamati. Sampel ini memiliki ukuran lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai representasi dari populasi

secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Secara sederhana, wawancara dapat diartikan sebagai suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi secara langsung.

3.5.2 Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk menggali pendapat atau persepsi responden terkait variabel yang sedang diteliti. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan di PT Kinarya Selaras Piranti, menggunakan skala Likert. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima pilihan jawaban dalam bentuk checklist.

Tabel 3.3 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Peneliti, 2024

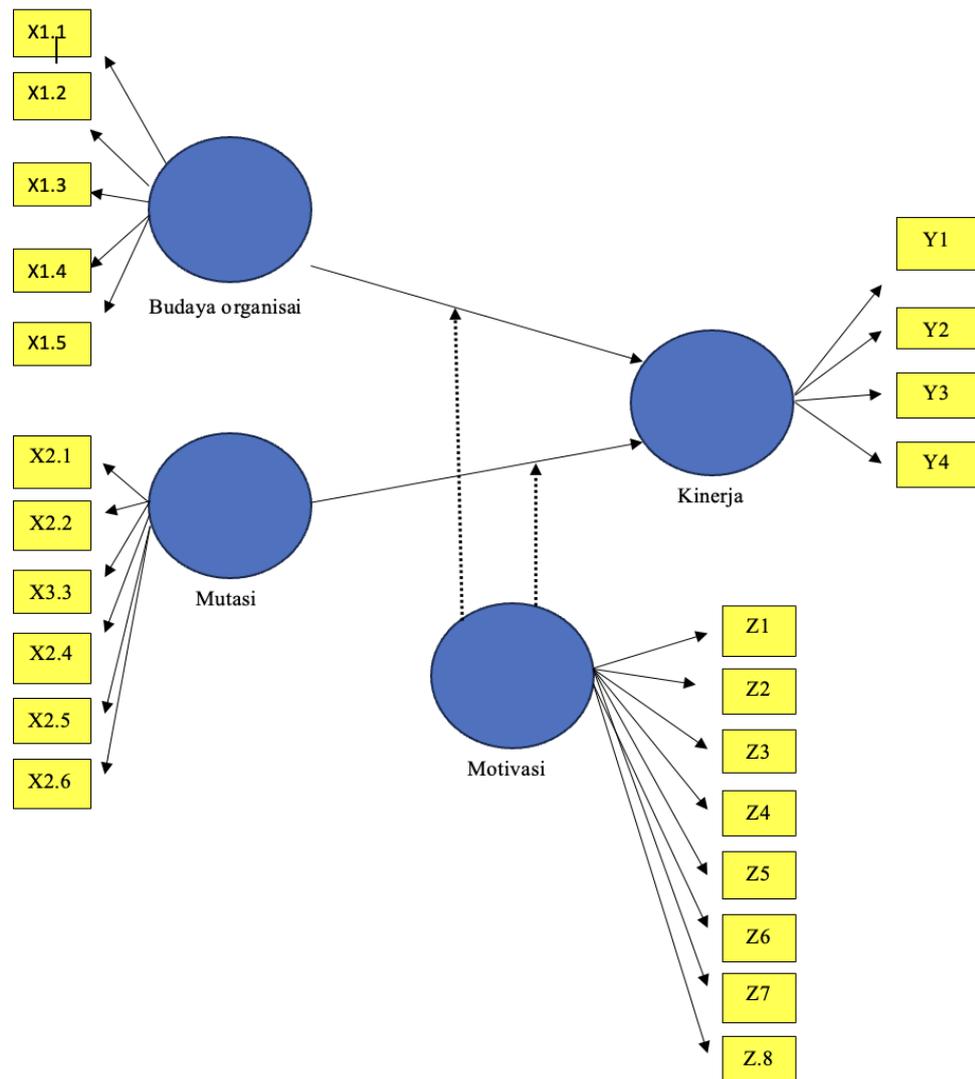
3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas budaya organisasi dan mutasi tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara parsial maupun dengan dimoderasi oleh motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi.

Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu antara lain:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis Model Pengukuran (Outer Model) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti, yakni validitas (ketepatan) dan reabilitas (kehandalan) dari suatu variabel, antara lain : Konsistensi Internal (*Internal Consistency / Composite Reliability*), Validitas Konvergen (*Convergent Validity / Average Varianced Extracted / AVE*), dan Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) (Hair et al., 2023).



Gambar 3.1 Sem PLS

a. Konsistensi Internal

Pengujian konsistensi internal adalah dalam bentuk reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Ini akan menentukan apakah item mengukur suatu konstruk yang sama dalam skor mereka (yaitu, jika korelasi antara item adalah besar). Pengujian ini menggunakan nilai Composite Reliability, suatu variabel konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability $> 0,60$ (Hair et al., 2023).

b. Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai outer loading $> 0,7$ maka suatu indikator adalah valid (Hair et al., 2023).

c. Validitas Diskriminan

Tujuan pengujian validitas diskriminan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak dilihat dari kriteria Fornell Larcker, yakni jika nilai-nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik/ valid (Hair et al., 2023).

3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, Minimal ada tiga bagian yang perlu di analisis pada model struktural ini yaitu :

a. Kolinearitas (Colinearity Variance Inflation Factor/VIF)

Pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/ konstruk apakah kuat atau tidak. Model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis jika terdapat korelasi yang kuat karena memiliki dampak pada estimasi signifikansi statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas dan nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor / VIF. Jika Nilai VIF $> 5,00$ artinya terjadi masalah kolinearitas dan sebaliknya jika VIF $< 5,00$ (Hair et al., 2023).

b. Pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural (Structural Model Path Coefficient)

Pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

Adapun pengujian ini dibagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1) Pengujian pengaruh langsung (Direct Effect)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung.

Kriteria penarikan kesimpulan:

- a. Nilai koefisien jalur (pada original sampel). Jika nilai koefisien jalur positif mengindikasikan kenaikan nilai suatu variabel diikuti dengan kenaikan nilai variabel lainnya, demikian sebaliknya.
- b. Probabilitas (pada P-Value) yang dibandingkan dengan alpha (α) sebesar 0,05. Jika $P\text{-Value} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tidak signifikan).

2) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan pengujian ini untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung (melalui perantara). Kriteria penarikan kesimpulan:

- a. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang signifikan yakni $P\text{-values} < 0,05$, maka kesimpulan pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah langsung.

b. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang tidak signifikan yakni $P\text{-values} > 0,05$, maka kesimpulannya pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah tidak langsung.

3) Koefisien Determinasi (R-Square)

Tujuan analisis R-Square adalah untuk mengevaluasi kekuatan prediksi suatu model. Mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin baik suatu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Dapat juga dilihat dari nilai probabilitas R-Square, maka tergolong baik (variabel bebas cukup baik pada penjelasan variabel terikat) (*Hair et al., 2023*). Nilai R-Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat, R-Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat dan nilai R-Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (*Ghozali & Latan, 2016*).

3.6.3 Analisis Variabel Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan moderated regression analysis (MRA) yang diestimasi dengan SEM-PLS (*Ghozali & Latan, 2016*). Untuk menguji SPM sebagai variabel pemoderasi hubungan antara motivasi kerja dalam memoderasi budaya organisasi dan mutasi, fokus perhatian adalah pada koefisien interaksi antara budaya organisasi, mutasi dan kinerja. Suatu variabel dapat dikatakan sebagai variabel moderasi akan dinyatakan berarti atau signifikan jika nilai t signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditolak bila $t\text{-hitung} < 1,96$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$

Hipotesis diterima bila $t\text{-hitung} > 1,96$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kinarya Selaras Piranti Jl. Padang Golf Komplek CBD Blok DD o. 100/101 Kec. Medan Polonia. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z), 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), dan 10 pernyataan untuk variabel mutasi (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT. Kinarya Selaras Piranti yang berjumlah 85 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi.

Tabel 4. 1 Tabel Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	41	48,24 %
Perempuan	44	51,76 %
Total	85	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 48,24% (41 orang) laki – laki dan 51,76% (44 orang) perempuan. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan pada PT. Kinarya Selaras Piranti.

4.1.2.2 Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 tahun	38	44,7 %
2.	31 – 40 tahun	30	35,3 %
3.	41 – 50 tahun	10	11,8 %
4.	> 50 tahun	7	8,2 %
Total		85	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden berdasarkan usia terdiri dari 44,7% (38 orang) 20 – 30 tahun, 35,3% (30 orang) 31 – 40 tahun, 11,8% (10 orang) 41 – 50 tahun, dan 8,2% (7 orang) > 50 tahun. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan usia yaitu 20 – 30 tahun pada PT. Kinarya Selaras Piranti.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	35	41,2 %
2.	Diploma	17	20 %
3.	S1	27	31,8 %
4.	S2	6	7 %
Total		85	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 85 responden terdapat 35 orang (41,2 %) yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 17 orang (20 %) yang berpendidikan terakhir Diploma, 27 orang (31,8 %) yang berpendidikan terakhir S1, dan 6 orang (7 %) yang berpendidikan terakhir S2 pada PT. Kinarya Selaras Piranti.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 tahun	52	61,2 %
2.	6 – 10 tahun	20	23,5 %
3.	> 10 tahun	13	15,3 %
Total		85	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 85 responden terdapat 52 orang (61,2 %) yang sudah bekerja 1- 5 tahun, 20 orang (23,5 %) yang sudah bekerja 6 – 10 tahun, dan 13 orang (15,3%) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun pada PT. Kinarya Selaras Piranti.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuisisioner (angket) kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Piranti dengan indicator ketepatan, kesesuaian, tingkat kehadiran, dan kerjasama antara karyawan diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Skor Angket Variabel Kinerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	24	28,3	36	42,4	25	29,3	0	0	85	100
2.	2	2,3	36	42,4	33	38,8	14	16,5	0	0	85	100
3.	4	4,7	35	41,2	25	29,4	21	24,7	0	0	85	100
4.	2	2,3	43	50,6	24	28,3	16	18,8	0	0	85	100
5.	2	2,3	44	51,7	24	28,3	15	17,7	0	0	85	100
6.	2	2,3	39	45,8	29	34,2	15	17,7	0	0	85	100
7.	2	2,3	36	42,3	29	34,2	18	21,2	0	0	85	100
8.	2	2,3	41	48,2	24	28,3	18	21,2	0	0	85	100
9.	2	2,3	37	43,5	32	37,7	14	16,5	0	0	85	100
10.	2	2,3	38	44,7	31	36,5	14	16,5	0	0	85	100

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja bahwa :

1. Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya. mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 42,4 %.
2. Jawaban responden hasil kerja saya selalu memenuhi standaryang tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,4 %.
3. Jawaban responden saya yakin bahwa tujuan yang ditetapkan untuk saya realistis, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,2 %.
4. Jawaban responden saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,6 %.
5. Jawaban responden saya datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,7%.
6. Jawaban responden saya sering terlambat akhir-akhir ini, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,8%.
7. Jawaban responden saya sering membantu rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,3%.

8. Jawaban responden saya merasa ide yang diberikan rekan saya sangat berharga, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,2 %.
9. Jawaban responden perusahaan memberikan dukungan yang memadai untuk mencapai potensi penuh saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,5%.
10. Jawaban responden saya memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,7%.

4.1.3.2 Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran kuisioner (angket) kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Piranti dengan indicator kompensasi, kondisi kerja, tunjangan, dan hubungan dengan atasan diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Motivasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	1	1,1	32	37,6	31	36,5	21	24,8	0	0	85	100
2.	2	2,3	39	45,9	28	32,9	16	18,9	0	0	85	100
3.	3	3,5	36	42,4	31	36,5	15	17,6	0	0	85	100
4.	1	1,1	34	40	31	36,5	19	22,4	0	0	85	100
5.	1	1,1	32	37,7	33	38,8	19	22,4	0	0	85	100
6.	2	2,3	32	37,7	26	30,6	25	29,4	0	0	85	100
7.	2	2,3	33	38,8	29	34,2	21	24,7	0	0	85	100
8.	1	1,1	33	38,8	31	36,5	20	23,6	0	0	85	100
9.	1	1,1	34	40	32	37,6	18	21,3	0	0	85	100
10.	1	1,1	33	38,8	29	34,2	22	25,9	0	0	85	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi bahwa :

1. Jawaban responden saya merasa puas dengan kompensasi saya saat ini, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,6%.
2. Jawaban responden saya memahami bagaimana sistem cara kompensasi itu bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,9%.
3. Jawaban responden saya merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,4%.
4. Jawaban responden saya puas dengan kondisi fasilitas di kantor ini, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40%.
5. Jawaban responden saya merasa puas dengan prestasi saya saat ini, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 38,8%.
6. Jawaban responden saya merasa bahwa target kerja yang diberikan realistis dan terukur, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,7%.
7. Jawaban responden saya sering berinteraksi dengan atasan saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,8%.
8. Jawaban responden saya menghargai kontribusi yang diberikan oleh atasan saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,8%.
9. Jawaban responden saya merasa puas dengan pengakuan dan penghargaan saya ketika diapresiasi oleh karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40%.
10. Jawaban responden saya merasa puas dengan gaji yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,8%.

4.1.3.3 Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan penyebaran kuisioner (angket) kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Piranti dengan indikator keberaturan perilaku, norma, nilai, filosofi

organisasi, dan aturan organisasi diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	54	63,5	5	5,9	26	30,6	0	0	85	100
2.	2	2,3	55	64,8	6	7,1	22	25,8	0	0	85	100
3.	0	0	53	62,4	9	10,6	23	27	0	0	85	100
4.	0	0	53	62,4	8	9,4	24	28,2	0	0	85	100
5.	0	0	53	62,4	6	7	26	30,6	0	0	85	100
6.	0	0	55	64,8	6	7	24	28,2	0	0	85	100
7.	0	0	52	61,1	12	14,2	21	24,7	0	0	85	100
8.	0	0	55	64,8	6	7	24	28,2	0	0	85	100
9.	0	0	50	58,9	11	12,9	24	28,2	0	0	85	100
10.	0	0	13	15,3	47	55,3	25	29,4	0	0	85	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel budaya organisasi bahwa :

1. Jawaban responden saya merasa perilaku kerja saya teratur, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63,5%.
2. Jawaban responden saya puas dengan tingkat kedisiplinan yang diterapkan di lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,8%.
3. Jawaban responden saya memahami norma-norma perilaku yang berlaku di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,4%.
4. Jawaban responden saya merasa norma-norma perilaku yang ada sudah cukup efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,4%.

5. Jawaban responden saya merasa nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,4%.
6. Jawaban responden saya puas dengan cara perusahaan menghargai karyawan berdasarkan nilai yang relevan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,8%.
7. Jawaban responden saya memahami dan meyakini filosofi yang dianut oleh organisasi tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 61,1%.
8. Jawaban responden saya merasa filosofi organisasi memberikan arah yang jelas dalam pekerjaan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,8%.
9. Jawaban responden saya memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di organisasi ini, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,9%.
10. Jawaban responden saya merasa bahwa aturan-aturan organisasi ini jelas, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 55,3%.

2.1.3.4 Mutasi (X2)

Berdasarkan penyebaran kuisioner (angket) kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Piranti dengan indicator promosi, demosi, kenaikan pangkat, pembebasan tugas, dan job rotation diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel mutasi sebagai berikut :

Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Mutasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	12	14,2	47	55,2	26	30,6	0	0	85	100
2.	1	1,1	14	16,4	46	54,3	24	28,2	0	0	85	100
3.	0	0	15	17,7	51	60	18	21,2	1	1,1	85	100
4.	1	1,1	10	11,8	44	51,8	30	35,3	0	0	85	100
5.	1	1,1	10	11,8	43	50,6	31	36,5	0	0	85	100
6.	0	0	15	17,7	48	56,5	21	24,8	0	0	85	100
7.	0	0	25	29,4	34	40	26	30,6	0	0	85	100
8.	0	0	25	29,4	35	41,2	25	29,4	0	0	85	100
9.	2	2,3	13	15,3	43	50,6	27	31,8	0	0	85	100
10.	2	2,3	13	15,3	42	49,5	26	30,6	2	2,3	85	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel mutasi bahwa :

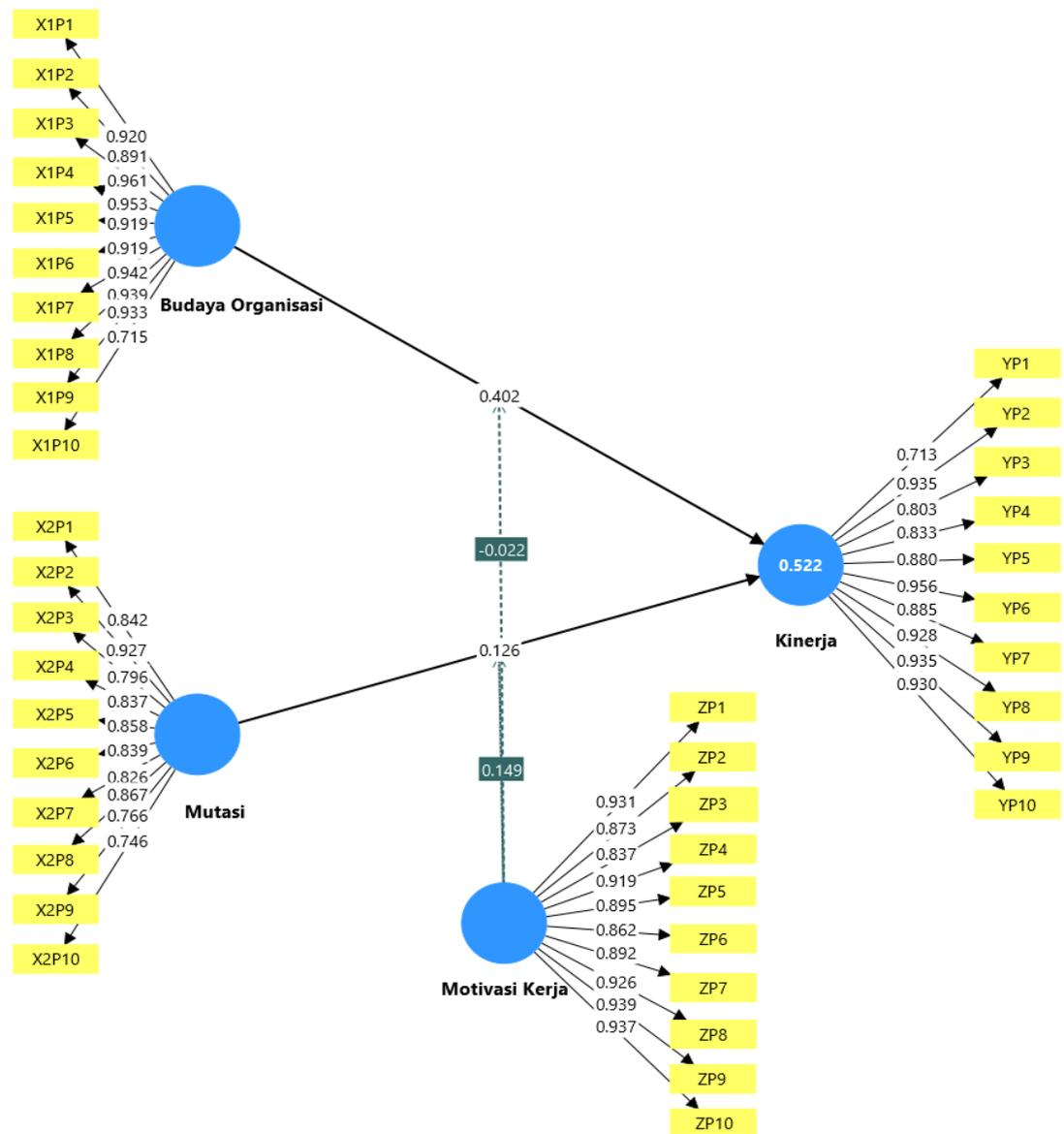
1. Jawaban responden saya merasa bahwa kriteria promosi di perusahaan ini cukup adil, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 55,2%.
2. Jawaban responden saya merasa kinerja saya melemah setelah promosi, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 54,3%.
3. Jawaban responden saya merasa atasan saya didemosi cukup mudah dipahami, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 60%
4. Jawaban responden saya merasa nyaman setelah didemosi, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 51,8%.
5. Jawaban responden saya merasa kenaikan pangkat di perusahaan ini cukup adil, mayoritas responden menjawab kurang setuju 50,6%.
6. Jawaban responden saya puas dengan kenaikan pangkat ini, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 56,5%.

7. Jawaban responden saya sering mengalami pembebasan dalam 1 bulan terakhir, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 40%.
8. Jawaban responden saya merasa pembebasan tugas membantu saya dalam meningkatkan kreativitas saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 41,2%.
9. Jawaban responden saya merasa nyaman setelah mengalami job rotation, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 50,6%.
10. Jawaban responden saya merasa tidak terbebani setelah mengalami job rotation, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 49,5%.

4.2 Analisis Data

Analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan mutasi sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat dan motivasi kerja sebagai variabel moderator. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Partial Least Square (PLS) yang menggunakan 2 tahap analisa yakni analisa model pengukuran (*Outer model*) dan analisa model struktural (*Inner model*). Pengujian hipotesis antar variabel juga akan dilakukan untuk mengetahui hubungan langsung (*direct effect*) dan hubungan tidak langsung (*indirect effect*).

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Outer Model

Gambar *Outer Model* dan Hasil *Outer Loading* indikator-indikator dari variabel budaya organisasi (X1) dan mutasi (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja (Y). dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10 Outer Loading

	Budaya Organisasi	Kinerja	Motivasi Kerja	Mutasi
X1P1	0,920			
X1P10	0,715			
X1P2	0,891			
X1P3	0,961			
X1P4	0,953			
X1P5	0,919			
X1P6	0,919			
X1P7	0,942			
X1P8	0,939			
X1P9	0,933			
X2P1				0,842
X2P10				0,746
X2P2				0,927
X2P3				0,796
X2P4				0,837
X2P5				0,858
X2P6				0,839
X2P7				0,826
X2P8				0,867
X2P9				0.766
YP1			0,931	
YP10			0,937	
YP2			0,873	
YP3			0,837	
YP4			0,919	
YP5			0,895	
YP6			0,862	
YP7			0,892	
YP8			0,926	
YP9			0,939	
ZP1		0,713		
ZP10		0,930		
ZP2		0,935		
ZP3		0,803		
ZP4		0,833		
ZP5		0,880		
ZP6		0,956		
ZP7		0,885		
ZP8		0,928		
ZP9		0,935		

Berdasarkan tabel 4.10 dari variabel budaya organisasi (X1) mutasi (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja (Y) melalui Uji discriminant validity tes results (Cross loading) Dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai reliabilitas masing-masing indikator yang jauh lebih besar dari tingkat minimum yang dapat diterima $> 0,5$ (Juliandi, 2018). Untuk penelitian ini penulis memiliki nilai $> 0,70$ semua indikator memiliki bagian yang baik, maka dapat disimpulkan semua indikator adalah konsisten dan valid.

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar convergent validity maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai loading factor $> 0,5$ serta nilai AVE $> 0,5$ (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Konstruk	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Hasil Uji
Budaya Organisasi	0,831	Valid
Kinerja Pegawai	0,780	Valid
Motivasi Kerja	0,813	Valid
Mutasi	0,692	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5 karena semua variabel memiliki angka $> 0,5$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 *Discriminant Validity*

	Budaya Organisasi	Kinerja	Motivasi Kerja	Mutasi
Budaya Organisasi				
Kinerja	0,651			
Motivasi Kerja	0,606	0,608		
Mutasi	0,808	0,638	0,665	

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Kesimpulan pengujian heteroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai HTMT $0,651 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstuksi adalah unik).
2. Variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai HTMT $0,606 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstuksi adalah unik).

3. Variabel budaya organisasi terhadap mutasi memiliki nilai HTMT $0,808 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstuksi adalah unik).
4. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai HTMT $0,608 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstuksi adalah unik).
5. Variabel mutasi terhadap kinerja memiliki nilai HTMT $0,638 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstuksi adalah unik)
6. Variabel mutasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai HTMT $0,665 < 0,90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstuksi adalah unik)

4.2.1.3 *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas kontrak adalah mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Motivasi Kerja	0,978	Reliabel
Budaya Organisasi	0,980	Reliabel
Kinerja	0,972	Reliabel
Mutasi	0,957	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$. Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas hasil yang diperoleh setiap variabel memiliki *composite reliability* $> 0,90$, yang artinya bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.1.2.4 Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha adalah uji yang mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji *cronbach's alpha* metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Cronbach's Alpha

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
Motivasi Kerja	0,974	Reliabel
Budaya Organisasi	0,977	Reliabel
Kinerja	0,968	Reliabel
Mutasi	0,951	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas hasil yang diperoleh setiap variabel memiliki *cronbach's alpha* $> 0,90$, yang artinya bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis *Inner Model* biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Ada beberapa pengujian dalam menganalisis *Inner Model* antara lain :

4.2.2.1 *R-Square*

R-Square adalah nilai yang memperlihatkan seberapa berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ataupun intervening. Semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin baik variabel yang dipakai dalam penelitian, menurut (Juliandi, 2018) kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- 1) Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah kuat.
- 2) Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang.
- 3) Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.15 *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0,522	0,492

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2025

R-Square Adjusted model jalur 1 = 0,492 artinya kemampuan variabel budaya organisasi (X1) mutasi (X2) dan motivasi kerja (Z) dalam menjelaskan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 49% tergolong dalam kategori lemah.

4.2.2.2 *F-Square*

F-square adalah Pengukuran *f-Square* atau *f² effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (terikat) terhadap variabel yang dipengaruhi (bebas). Pengukuran *f²* (*f-Square*) disebut juga efek perubahan *R²*. Artinya, perubahan nilai *R²* saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas. Kriteria *F-square* menurut (Juliandi, 2018):

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

- 2) Jika nilai $F_2 = 0.15$ efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F_2 = 0.35$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16 *F-Square* Langsung

	Budaya Organisasi	Kinerja	Motivasi Kerja	Mutasi
Budaya Organisasi		0,097		
Kinerja				
Motivasi Kerja		0,109		
Mutasi		0,009		

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2025

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F_2 sebesar 0,097 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
2. Pengaruh mutasi (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F_2 sebesar 0,009 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang sangat kecil (lemah).
3. Pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F_2 sebesar 0,109 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).

4. Tabel 4.17 *F-Square* Tidak Langsung

	Budaya Organisasi	Kinerja	Motivasi Kerja	Mutasi
Motivasi x Budaya Organisasi		0,000		
Motivasi x Mutasi		0,021		

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) dimoderasi motivasi (Z) memiliki nilai F_2 sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).

2. Pengaruh mutasi (X2) terhadap kinerja (Y) dimoderasi motivasi (Z) memiliki nilai F2 sebesar 0,021 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang sangat kecil (lemah).

4.2.3 Uji Hipotesis

Dalam melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini, diperlukan analisis uji yakni *dirrect effect* (hubungan langsung) dan *indirrect effect* (hubungan tidak langsung).

4.2.3.1 *Dirrect Effect*

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh budaya organisasi dan mutasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator, Ada beberapa kriteria untuk mengetahui pengukuran *dirrect effect*:

1. *Path Coefficients*, jika nilai original sample adalah positif, maka hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah searah. Sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen juga meningkat, begitu juga sebaliknya.
2. *Path Coefficients*, jika nilai original sample adalah negatif, maka hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan arah. Sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen akan menurun atau berlawanan arah dengan variabel eksogen.
3. Hubungan antara variabel memiliki nilai $P\text{-value} < 0,05$ atau $T\text{-Statistic} > 2,001$ maka hubungan variabel tersebut adalah signifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai $P\text{-Value} > 0,05$ atau $T\text{-Statistic} < 2,001$ maka hubungan antara variabel adalah tidak signifikan.

Tabel 4.17 Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Organisasi → Kinerja	0,402	0,365	0,172	2,337	0,019
Mutasi → Kinerja	0,126	0,141	0,147	0,856	0,392
Motivasi Kerja → Budaya Organisasi → Kinerja	-0,022	-0,020	0,145	0,153	0,879
Motivasi Kerja → Mutasi → Kinerja	0,149	0,131	0,112	1,332	0,183

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Berdasarkan pada tabel *path coefficients* maka di dapat kesimpulan sebagai berikut antara lain:

1. Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,402 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut adalah searah, Hasil *T-Statistics* sebesar $2,337 > 2,001$ atau *P-values* $0,019 < 0,05$ yang memiliki arti hubungan kedua variabel signifikan dan dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis H1 diterima.
2. Hubungan variabel mutasi terhadap kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,126 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut adalah searah, Hasil *T-Statistics* sebesar $0,856 < 2,001$ atau *P-values* $0,392 > 0,05$ yang memiliki arti hubungan kedua variabel tidak signifikan dan dapat disimpulkan mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis H2 di tolak.
3. Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator memiliki nilai original sampel sebesar -0,022 yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut adalah tidak searah, Hasil *T-Statistics* sebesar 0,153

$< 2,001$ atau $P\text{-values } 0,879 > 0,05$ yang memiliki arti hubungan ketiga variabel tidak signifikan dan dapat disimpulkan motivasi kerja tidak memoderator antara variabel budaya organisasi dengan kinerja, dengan demikian hipotesis H3 di tolak.

4. Hubungan variabel mutasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator memiliki nilai original sample sebesar 0,149 yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut adalah searah, Hasil $T\text{-Statistics}$ sebesar $1,332 < 2,001$ atau $P\text{-values } 0,183 > 0,05$ yang memiliki arti hubungan ketiga variabel tidak signifikan dan dapat disimpulkan motivasi kerja tidak memoderator antara variabel mutasi dengan kinerja, dengan demikian hipotesis H4 di tolak.

4.3 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian serta berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,402 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut adalah searah, Hasil $T\text{-Statistics}$ sebesar $2,337 > 2,001$ atau $P\text{-values } 0,019 < 0,05$ yang memiliki arti hubungan kedua variabel signifikan dan dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi yang jelas dan kuat dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur dan kondusif, yang mempengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas dan berinteraksi satu sama lain. Dalam konteks Indonesia, budaya yang menghargai kerja sama tim, kejelasan peran, dan penghargaan terhadap hasil kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Organisasi dengan budaya yang

mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan bersama, karena karyawan merasa lebih terarah dan memiliki pemahaman yang jelas tentang ekspektasi dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang terbuka dan saling mendukung memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi positif dan mendukung, karyawan cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat menghambat kinerja, menyebabkan ketidakpuasan, dan menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, pengelolaan budaya organisasi yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja optimal di tempat kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Muis et al., 2018), (Hendra, 2020) dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan variabel mutasi terhadap kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,126 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut adalah searah, Hasil *T-Statistics* sebesar $0,856 < 2,001$ atau *P-values* $0,392 > 0,05$ yang memiliki arti hubungan kedua variabel tidak signifikan dan dapat disimpulkan mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis H2 di

tolak. Hal ini menunjukkan bahwa perpindahan posisi tidak secara langsung meningkatkan atau menurunkan kinerja.

Mutasi yang dilakukan mungkin hanya bersifat administratif dan tidak diiringi dengan peningkatan tanggung jawab, pelatihan, atau penyesuaian kompetensi. Selain itu, karyawan mungkin belum melihat mutasi sebagai peluang pengembangan, sehingga tidak berdampak nyata terhadap motivasi maupun kinerja. Dengan demikian, ada kemungkinan faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja, seperti kepuasan, atau lingkungan kerja.

Mutasi atau rotasi jabatan dalam suatu organisasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses ini sering kali bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta memberikan mereka pengalaman yang lebih luas dalam berbagai aspek pekerjaan. Ketika karyawan dipindahkan ke posisi baru, mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan baru, beradaptasi dengan tantangan yang berbeda, dan memperluas jaringan profesional mereka. Namun, jika mutasi dilakukan tanpa perencanaan yang matang, dapat menyebabkan kebingungan, penurunan motivasi, dan bahkan stres di kalangan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti kesiapan karyawan dan tujuan organisasi saat melakukan mutasi, agar dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat bersifat positif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wisnu, 2022), (Hudiyah & Syaodih, 2022), (Cahayati et al., 2023), dan (Husain, 2022) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator

Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator memiliki nilai original sample sebesar $-0,022$ yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut adalah tidak searah, Hasil T-Statistics sebesar $0,153 < 2,001$ atau P-values $0,879 > 0,05$ yang memiliki arti hubungan ketiga variabel tidak signifikan dan dapat disimpulkan motivasi kerja tidak memoderator antara variabel budaya organisasi dengan kinerja, temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak mampu memperkuat ataupun memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Secara teoritis, budaya organisasi seharusnya dapat mendorong terciptanya perilaku kerja yang produktif ketika didukung oleh motivasi internal yang tinggi. Namun, dalam konteks penelitian ini, kemungkinan budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi atau tidak selaras dengan nilai-nilai personal pegawai, sehingga keberadaan motivasi kerja tidak cukup untuk mengubah arah atau kekuatan hubungan tersebut. Selain itu, dapat pula diasumsikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar motivasi kerja yang lebih dominan memengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, atau lingkungan kerja.

Budaya organisasi yang kuat dan positif, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Namun, tingkat motivasi kerja karyawan juga memainkan peran penting dalam hubungan ini. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka lebih

cenderung untuk merespons budaya organisasi yang baik dengan meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, meskipun budaya organisasi mendukung, karyawan mungkin tidak dapat mencapai potensi kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya membangun budaya yang positif, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adawiyah & Margono, 2024), (Aditianto et al., 2020), (Hamzah & Sarwoko, 2020) dan (Ferdinal, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator tidak berpengaruh secara signifikan.

4.3.4 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja

Sebagai Variabel Moderator

Hubungan variabel mutasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator memiliki nilai original sample sebesar 0,149 yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut adalah searah, Hasil T-Statistics sebesar $1,332 < 2,001$ atau P-values $0,183 > 0,05$ yang memiliki arti hubungan ketiga variabel tidak signifikan dan dapat disimpulkan motivasi kerja tidak memoderator antara variabel mutasi dengan kinerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan, baik tinggi maupun rendah, tidak memengaruhi kekuatan hubungan antara mutasi dan kinerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa mutasi yang dilakukan mungkin tidak diiringi dengan perubahan yang cukup signifikan dalam tanggung jawab atau tantangan kerja, sehingga tidak mempengaruhi kinerja secara substansial. Selain itu, meskipun karyawan memiliki motivasi tinggi, jika mutasi tidak sesuai dengan kemampuan atau

preferensi mereka, kinerja tetap tidak optimal. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam konteks ini tidak terbukti memperkuat hubungan antara mutasi dan kinerja karyawan.

Mutasi yang merupakan pergeseran karyawan ke posisi atau departemen yang berbeda, dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas wawasan mereka. Namun, efektivitas mutasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada tingkat motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih adaptif dan proaktif dalam menghadapi tantangan baru, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan setelah mutasi. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, karyawan mungkin merasa cemas atau tidak siap untuk beradaptasi dengan perubahan, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan faktor motivasi kerja saat melakukan mutasi, serta menyediakan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat bertransisi dengan baik dan mencapai kinerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditianto et al., 2020), (Ferdinal, 2022), (Wicaksana & Nurwahyudi, 2025) dan (Hamzah & Sarwoko, 2020) yang menyatakan bahwa mutasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator tidak berpengaruh secara signifikan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator pada karyawan PT Kinarya Selaras Piranti dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinarya Selaras Piranti.
2. Mutasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinarya Selaras Piranti.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator pada PT Kinarya Selaras Piranti.
4. Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator pada PT Kinarya Selaras Piranti.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan agar Kinarya Selaras Piranti segera mengevaluasi dan menerapkan strategi peningkatan kinerja untuk mencapai target serta standar yang diharapkan.
2. Sebaiknya ada upaya meningkatkan keterlibatan karyawan dengan mendorong partisipasi aktif dalam penyelesaian masalah dan proses pengambilan keputusan,

misalnya melalui forum diskusi, tim proyek, atau mekanisme umpan balik yang terstruktur.

3. Sebaiknya perusahaan menetapkan kebijakan mutasi dan pemindahan karyawan yang transparan, objektif, dan adil, dengan kriteria yang jelas serta proses yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menghindari persepsi ketidakadilan.
4. Sebaiknya agar perusahaan menyediakan program orientasi dan dukungan adaptasi yang komprehensif bagi karyawan yang dimutasi, disertai strategi peningkatan motivasi untuk membantu mereka menyesuaikan diri dengan budaya organisasi baru.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dihadapi dan bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki, Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu budaya organisasi, mutasi, dan motivasi kerja sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

DAFTAR PUSTAKA

- Aditianti, d., sihite, m., & edy, s. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator pada karyawan. *Jurnal ekobisman*, 5.
- Aditianto, d., sihite, m., & supriyadi, e. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator melalui komitmen organisasi pt angkasa pura i (persero). *Jurnal ekobisman*, 5(2).
- Afidah, I. U., suseno, d., & utami, s. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 17, 230–239.
- Ainanur, & tirtayasa, s. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234><https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, i., & tirtayasa, s. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, n. (2014). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai* (vol. 14, issue 02).
- Ati cahayani. (2005). *Strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia* (s darwin, ed.).
- Bangun, w. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (tim perti, ed.). Pt. Gelora aksara pratama .
- Caniago, a., & sudarmi, w. (2021). Analisis pengaruh kepercayaan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal lentera bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Darsana, i. M., & koerniawati, f. T. (2021). *Organizational citizenship behavior, personality, budaya organisasi dan kinerja karyawan, aplikasi pada manajemen sumber daya manusia kepariwisataan* (pertama). Nilacakra.
- Eko,), santoso, b., fiernaningsih, n., kurniawan murtiyanto, r., malang, p. N., & eko, o. : (2018). *726x pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi* (issue 1).

- Fachrudin, m., djp, k., tiga, j., & assery, s. (2024). Pengaruh kepemimpinan, mutasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama bantul. *Jurnal riset manajemen akuntansi indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Febriana, i., & rahmat, h. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: sebuah tinjauan pustaka. *Journal of current research in humanities, social sciences, and bussiness*, 1(1), 29–34.
- Ghozali, i., & latan, hengky. (2016). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris* (ii). Badan penerbit undip .
- Hair, j. F., sarstedt, m., ringle, c. M., & gudergan, s. P. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling* (2nd ed.). Sage publications.
- Hapsari, n., & laura, n. (n.d.). Pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja. *Jurnal pendidikan tambusai*, 6, 1552–1569. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3153>
- Herlambang, r., damayanti, r., & novalia, n. (2024). Budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada distrik navigasi kelas 1 kota Palembang). *Jurnal ilmiah wahana pendidikan, februari*, 3, 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>
- Hudiyah, d., & syaodih, e. (2022). Pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Onamba indonesia karawang. *Jurnal manajemen jasa*, 4(1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- Iswari, r. I., & pradhanawati ari. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal administrasi bisnis*, 7(2).
- Jufrizen, & hadi, f. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal sains manajemen*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, & rahmadhani, k. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jmd: jurnal manajemen dan bisnis dewantara*, 3(1). <https://doi.org/doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Khaeruman, marnisah, l., idrus, s., irawati, l., farradia, y., erwantiningsih, e., hartatik, supatmin, yuliana, aisyah, n., natan, n., widayanto, mutinda teguh, &

- ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia konsep & studi kasus. In *bookchapter*.
- Khoirunnisa. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada dinas pariwisata kota medan. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15923>
- Lailiyah, u. W., & wahyuningsih, t. H. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver grab-bike kabupaten banjarnegara. *Media ekonomi*, 19(01), 190. <https://doi.org/10.30595/medek.v19i01.4887>
- Lubis, w. (2021). *Budaya organisasi perguruan tinggi (pertama)*. Kencana.
- Meta, k., & sumarni, y. (2023). *Manajemen sumberdaya insani* (n. Hak, ed.). Cv brimedia global.
- Muis, m. R., jufrizen, j., & fahmi, m. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (jurnal ekonomi & ekonomi syariah)*, 1(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Pangestu, r. N., rani, d. S., tyas, t. S. N., farhah, z., & afifah, z. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: perencanaan , kualitas dan kepemimpinan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal ilmu manajemen terapan*, 4(2), 215–228.
- Pranogyo, a. B., hamidah, & suyatno, t. (2021). *Kinerja karyawan teori pengukuran dan implikasi* (i). Cv feniks muda sejahtera.
- Priansa, d. J. (2019). *Pengembangan dan pelatihan sdm perusahaan* (i). Simbiosis rekatama media.
- Puspita, d., & widodo, s. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Persada arkana buana jakarta. *Jurnal ilmiah mahasiswa manajemen unsurya*, 1(1), 31–41.
- Rahmawaty, d. (2017). Pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal benefita*, 2(3), 278. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i3.2285>
- Raymond, siregar lestari, d., indrawan, g. M., & sukma, m. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (s. Kasman, ed.). Cv gita lentera .
- Rayyani, w. O. (2019). Pengaruh sikap kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating(studi empiris di universitas muhammadiyah makassar). *Jurnal ilmiah*, 16.

- Rida, n. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Jurnal hikmah*, 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Runtuwene, p., tewal, b., mintardjo, c., manajemen, j., ekonomi dan bisnis, f., kunci, k., kerja, p., kerja, b., & karyawan, k. (2016). Pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo manado effect of job placement, mutation and workload on employee performance on pt.bank sulutgo manado. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 16(01).
- Sari, m., arianto, t., & onsardi. (2020). *Pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan ptpn 7 cabang bengkulu*. <https://doi.org/https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i1.11>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* (anna, ed.; 1st ed.). Pt refika aditama.
- Sembiring, t. B., irmawati, sabir, m., & tjahyadi, i. (2024). *Buku ajar metodologi peneliatan (teori dan praktik)* (b. Ismaya, ed.; i). Cv saba jaya publisher.
- Sembiring, t., irmawati, sabir, m., & tjahyadi, i. (2024a). *Buku ajar metodologi peneliatan (teori dan praktik)* (a. Maharani, a. Syatifa, & utamirohsari, eds.; i). Cv. Jaya saba publisher .
- Sembiring, t., irmawati, sabir, m., & tjahyadi, i. (2024b). *Buku ajar metodologi penelitian (teori dan praktik)* (1st ed.). Cv saba jaya publisher.
- Susanti, s. (2016). Pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan komitmen organisasiterhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (studi pada karyawan instalasi rawat jalan rsud dr. Saiful anwar malang). *Jurnal ekonomi bisnis*, 7(2), 153–160.
- Tupti, z., stevanie simarmata, k., & arif, m. (2022). *Faktor-faktor kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*. 5(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>
- Untari, d., & muliadi, w. (2018). Peran rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>
- Wahyudi, w. D., & tupti, z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Widodo, d. S., & yandi, a. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (literature review msdm). *Jurnal ilmu multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

- Widodo, t. (2010). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja (studi pada pegawai kecamatan sidorejo kota salatiga). In *among makarti* (vol. 3, issue 5). [Http://cokroaminoto.wordpress.com/](http://cokroaminoto.wordpress.com/)
- Yusuff, a. A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kesimpulan terhadap kinerja pegawai*. Penerbit nem.
- Febrina, i., & rahmat, h. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: sebuah tinjauan pustaka. *Journal of current research in humanities, social sciences, and bussiness*, 1(1), 29–34.
- Ghozali, i., & latan, hengky. (2016). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris* (ii). Badan penerbit undip .
- Hair, j. F., sarstedt, m., ringle, c. M., & gudergan, s. P. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling* (2nd ed.). Sage publications.
- Hapsari, n., & laura, n. (n.d.). Pengaruh rotasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi perilaku kerja. *Jurnal pendidikan tambusai*, 6, 1552–1569. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3153>
- Herlambang, r., damayanti, r., & novalia, n. (2024). Budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada distrik navigasi kelas 1 kota Palembang). *Jurnal ilmiah wahana pendidikan, februari*, 3, 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>
- Feb umsu. (2019). *Panduan penulisan skripsi fakultas ekonomi dan bisnis*.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Daffal Navico Sulistyio Devandra (21051605) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi Pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT KINARYA SELARAS PIRANTI”**.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan skor 1 |

B. Identitas Responden

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : Laki laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun 31- 40 tahun

41- 50 tahun > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma S1 S2 S3

Lama Bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun > 10 tahun

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Ketepatan					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai dengan waktunya.					
2.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang tepat pada waktunya.					
	Kesesuaian					
3.	Saya yakin bahwa tujuan yang ditetapkan untuk saya realistis.					
4.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan saya.					
	Tingkat Kehadiran					
5.	Saya datang tepat waktu					
6.	Saya sering terlambat akhir akhir ini					
	Kerja Sama antar Karyawan					
7.	Saya sering membantu rekan kerja saya.					
8.	Saya merasa merasa ide yang diberikan rekan saya sangat berharga.					
	Peluang					
9.	Perusahaan memberikan dukungan yang memadai untuk mencapai potensi penuh saya					
10.	Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan saya.					

2. Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Keberaturan Perilaku					
1.	Saya merasa perilaku kerja saya teratur.					
2.	Saya puas dengan tingkat kedisiplinan yang diterapkan di lingkungan kerja.					
	Norma					
3.	Saya memahami norma-norma perilaku yang berlaku di perusahaan ini.					
4.	Saya merasa norma-norma perilaku yang ada sudah cukup efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.					
	Nilai					
5.	Saya merasa nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.					
6.	Saya puas dengan cara perusahaan menghargai karyawan berdasarkan nilai yang relevan.					
	Filosofi Organisasi					
7.	Saya memahami dan meyakini filosofi yang dianut oleh organisasi tempat saya bekerja.					
8.	Saya merasa filosofi organisasi memberikan arah yang jelas dalam pekerjaan saya sehari-hari.					
	Aturan Organisasi					
9.	Saya memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di organisasi ini.					
10.	Saya merasa bahwa aturan-aturan organisasi ini jelas					

3. Mutasi (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Promosi					
1.	Saya merasa bahwa kriteria promosi di perusahaan ini cukup adil					
2.	Saya merasa kinerja saya melemah setelah di promosi					
	Demosi					
3.	Saya merasa alasan saya di demosi cukup mudah untuk dipahami.					
4.	Saya merasa nyaman setelah di demosi.					
	Kenaikan pangkat					
5.	Saya merasa kenaikan pangkat di perusahaan ini cukup adil.					
6.	Saya puas dengan kenaikan pangkat ini.					
	Pembebasan Tugas					
7.	Saya sering mengalami pembebasan tugas dalam 1 bulan terakhir.					
8.	Saya merasa pembebasan tugas membantu saya dalam meningkatkan kreativitas saya.					
	Job Rotation					
9.	Saya merasa nyaman setelah mengalami job rotation.					
10.	Saya merasa terbebani setelah mengalami job rotation.					

4. Motivasi (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kompensasi					
1.	Saya merasa puas dengan kompensasi saya saat ini					
2.	Saya memahami bagaimana system cara kompensasi itu bekerja.					
	Kondisi Kerja					
3.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini .					
4.	Saya puas dengan kondisi fasilitas di kantor ini.					
	Prestasi					
5.	Saya merasa puas dengan prestasi saya saat ini.					
6.	Saya merasa bahwa target kerja yg diberikan realistis dan terukur.					
	Hubngan dengan atasan					
7.	Saya sering berinteraksi dengan atasan saya.					
8.	Saya mengharga kontribusi yang diberikan oleh atasan saya.					
	Kepuasan Kerja					
9.	Saya merasa puas dengan pengakuan dan pengahrgan saya Ketika di apresiasi oleh karyawan lainnnya					
10.	Saya merasa merasa puas dengan gaji yang diberikan.					

63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
74	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23
81	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
83	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19
84	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
Variabel Motivasi (Z)											
No	ZP1	ZP2	ZP3	ZP4	ZP5	ZP6	ZP7	ZP8	ZP9	ZP10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
5	2	5	5	3	2	4	4	3	2	2	30
6	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31
7	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	31

8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
9	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	32
10	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	27
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	27
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
19	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
20	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
21	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	24
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	30
25	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
27	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
30	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
33	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26

72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
74	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	22
75	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
83	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
85	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19

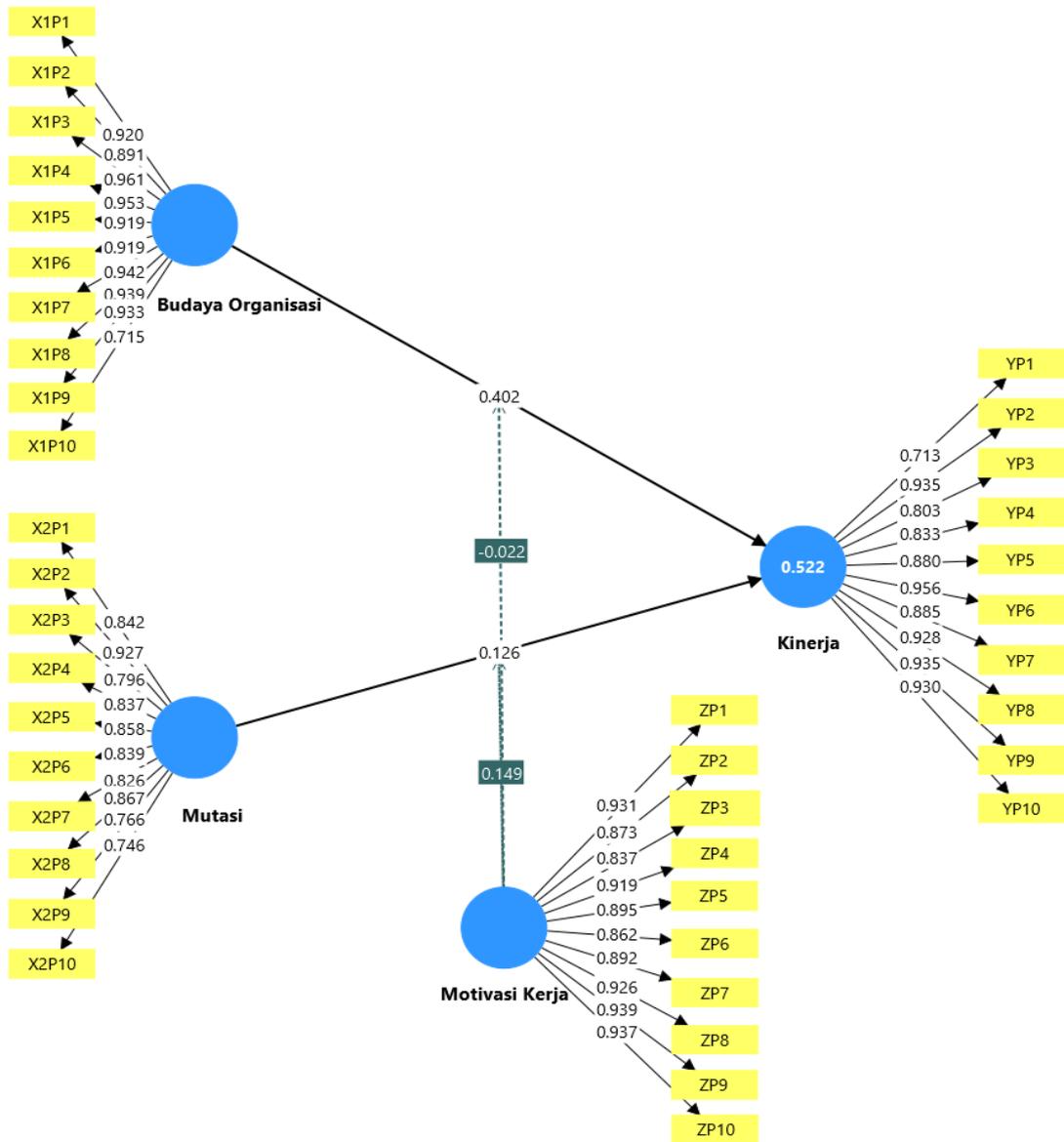
Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	2	31
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	25
4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	20
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	2	5	2	2	2	2	2	3	2	3	23
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
8	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	27
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
11	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
16	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	31

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
51	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
69	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
79	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
80	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	20

81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
82	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
83	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19
84	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	21
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
Variabel Mutasi (X2)											
No	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	2	4	4	2	2	4	3	3	5	5	32
3	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	27
4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	19
5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	28
6	3	2	4	2	2	4	2	2	2	1	21
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	29
9	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
10	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
14	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
15	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	25
16	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
18	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
22	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	24
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29

26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
34	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	23
35	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	23
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
56	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31
57	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41



	Budaya Organisasi	Kinerja	Motivasi Kerja	Mutasi
X1P1	0,920			
X1P10	0,715			
X1P2	0,891			
X1P3	0,961			
X1P4	0,953			
X1P5	0,919			
X1P6	0,919			
X1P7	0,942			
X1P8	0,939			
X1P9	0,933			
X2P1				0,842
X2P10				0,746
X2P2				0,927
X2P3				0,796
X2P4				0,837
X2P5				0,858
X2P6				0,839
X2P7				0,826
X2P8				0,867
X2P9				0,766
YP1			0,931	
YP10			0,937	
YP2			0,873	
YP3			0,837	
YP4			0,919	
YP5			0,895	
YP6			0,862	
YP7			0,892	
YP8			0,926	
YP9			0,939	
ZP1		0,713		
ZP10		0,930		
ZP2		0,935		
ZP3		0,803		
ZP4		0,833		
ZP5		0,880		
ZP6		0,956		
ZP7		0,885		
ZP8		0,928		
ZP9		0,935		

Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Hasil Uji
Budaya Organisasi	0,831	Valid
Kinerja Pegawai	0,780	Valid
Motivasi Kerja	0,813	Valid
Mutasi	0,692	Valid

	Budaya Organisasi	Kinerja	Motivasi Kerja	Mutasi
Budaya Organisasi				
Kinerja	0,651			
Motivasi Kerja	0,606	0,608		
Mutasi	0,808	0,638	0,665	

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Motivasi Kerja	0,978	Reliabel
Budaya Organisasi	0,980	Reliabel
Kinerja	0,972	Reliabel
Mutasi	0,957	Reliabel

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
Motivasi Kerja	0,974	Reliabel
Budaya Organisasi	0,977	Reliabel
Kinerja	0,968	Reliabel
Mutasi	0,951	Reliabel

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0,522	0,492

	Budaya Organisasi	Kinerja	Motivasi Kerja	Mutasi
Budaya Organisasi		0,097		
Kinerja				
Motivasi Kerja		0,109		
Mutasi		0,009		

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Organisasi → Kinerja	0,402	0,365	0,172	2,337	0,019
Mutasi → Kinerja	0,126	0,141	0,147	0,856	0,392
Motivasi Kerja → Budaya Organisasi → Kinerja	-0,022	-0,020	0,145	0,153	0,879
Motivasi Kerja → Mutasi → Kinerja	0,149	0,131	0,112	1,332	0,183



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4223/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Daffal Navico Sulistyo Devandra
NPM : 2105160581
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : - hubungan antara pegawai dan atasan Masi rendah serta kurang kerja samanya antara satu dengan lainnya
- komunikasi yang kurang efektif terhadap antara satu sama lainnya.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor
2. Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerj Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pada Pt Kinarya Selaras Solusi

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Kinarya Selaras Solusi

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(Daffal Navico Sulistyo Devandra)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6634567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4223/IDL/BRK/MAN/PIB/UMSU/15/10/2024

Nama Mahasiswa : Daffal Navico Hultatyo Devandra
 NPM : 2105160581
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 15/10/2024
 Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : *Mursih, SE, M.Pi.*

Judul Disetujui²⁾ : *Pengaruh budaya Organisasi dan mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel Moderator*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen
[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *21-22-24*
Dosen Pembimbing
[Signature]
(.....)

Keterangan:
*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Ditisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dita moneviah sum: lu apir diebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[@ umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3337 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 15 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Daffal Navico Sulistyo Devandra
N P M : 2105160581
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator

Dosen Pembimbing : Muslih, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **27 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 26 Jumadil Akhir 1446 H
27 Desember 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
N IDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertiinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 3337 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 26 Jumadil Akhir 1446 H
27 Desember 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Kinarya Selaras Piranti
Jl.Padang Golf Komp. CBD Blok DD No.100/101 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Daffal Navico Sulisty Devandra
Npm : 2105160581
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



Medan, 06 Februari 2025
Nomor : 108 /MGR-SBU/KSP/II/2025

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Tempat

Perihal : Balasan Permohonan Izin Riset Pendahuluan
Lamp. : -

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syaiful Bahri Hasibuan
Jabatan : Manager PT. Kinarya Selaras Piranti Reg. Sumbagut

Menerangkan bahwa :

Nama : Daffal Navico Sulistyio Devandra
Npm : 2105160581
Jurusan : Manajemen Semester VII (Tujuh)

Telah kami setuju untuk mengadakan riset pendahuluan di kantor PT. Kinarya Selaras Piranti Regional Sumbagut, dengan judul penelitian : " Pengaruh Budaya Organisasi dan Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator ".

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


Syaiful Bahri Hsb.
Mgr. Kinarya Selaras Piranti Reg. Sumbagut

Tembusan :
• File



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Daffal Navico Sulisty Devandra
NPM : 2105160581
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Suber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Kinarya Selaras Piranti.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	lalu bab 1 harus plus, dan perbaiki 'Dampak' yg ?	8/2.20	
Bab 2	ditau dosen baik dan tipe tulis	8/2.20	
Bab 3	perbaiki lampiran variabel dan plus variabel.	10/2.20	
Daftar Pustaka	praktik oleh Muslih	10.20	
Instrumen Peng umpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ala. Muslih Amri	10/2.20	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Februari 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muslih, S.E., M.Si.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 19 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Daffal Navico Sullistyo Devandra
N.P.M. : 2105160581
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 Juni 2003
Alamat Rumah : Jl.Bandra setla perumahan ray pendopo 3 blok 32
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti.

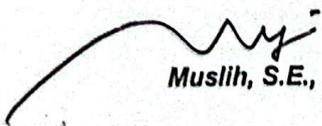
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Identifikasi masalah harus memuat variabel yg diteliti.
Bab II
Bab III	Langkah - teknik analisis dan alur penelitian
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

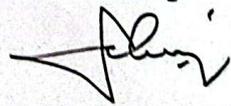
Medan, *Rabu, 19 Februari 2025*

TIM SEMINAR

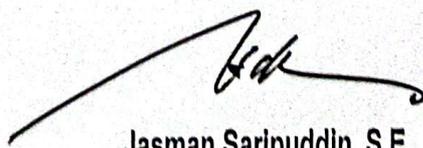
Pembimbing


Muslih, S.E., M.Si

Pemanding


Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 19 Februari 2025* menerangkan bahwa:

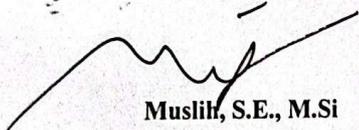
Nama : Daffal Navico Sulistyo Devandra
N.P.M. : 2105160581
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 Juni 2003
Alamat Rumah : Jl.Bandra setia perumahan ray pendopo 3 blok 32 No.28
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Muslih S.E., M.Si*

Medan, Rabu, 19 Februari 2025

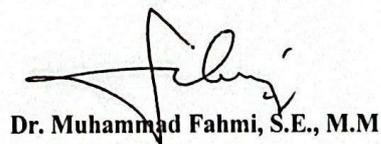
TIM SEMINAR

Pembimbing



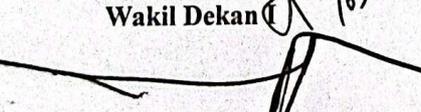
Muslih, S.E., M.Si

Pemanding



Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dia memuat nama ini agar distribusi nomor dan terpacunya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/BU/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 • 66224567 Fax. (061) 6625474 • 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1134/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 13 Syawal 1446 H
12 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kinarya Selaras Piranti
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Daffal Navico Sulisty Devandra**
N P M : **2105160581**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan PT Kinarya Selaras Piranti**
Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

D. H. LANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal

SURAT KETERANGAN
No. 168 /MGR-SBU/KSP/IV/2025

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Daffal Navico Sulisty Devandra
Npm : 2105160581
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen

Telah selesai melakukan Riset Penelitian di kantor PT. Kinarya Selaras Piranti Regional Sumbagut dengan judul skripsi : "Pengaruh Budaya Organisasi dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Piranti".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar - benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan Surat Keterangan ini sebagai salah satu persyaratan penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 16 April 2025


Syaiful Bahri Hasibuan
Manager Business KS. Piranti Reg. Sumbagut

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Daffal Navico Sulistyio Devandra
NPM : 2105160581
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Kinarya Selaras Piranti.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan



Daffal Navico Sulistyio Devandra

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Daffal Navico Sulisty Devandra
NPM : 2105160581
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 24 Juni 2003
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Anak Ke : 2 dari 3 Bersaudara
Alamat : Jl.Siabu Perumahan Ray Pendopo 3 No.32 Dusun II Bandar Setia
No. Telephone : 081375756842
Email : Daffal240603@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Rony Devand
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Indras Sulistiowati
Pekerjaan : Wirausaha
Alamat : Jl.Siabu Perumahan Ray Pendopo 3 No.32 Dusun II Bandar Setia
No. Telephone : 085261138888

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD : SDIT Nurul Ilmi
SMP : SMPIT Nurul Ilmi
SMA : SMA Islam Al Ulum Terpadu
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Mei 2025

Daffal Navico Sulisty Devandra