

Pengaruh Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ Kota Gresik

Mohammad Zakhi Firdaus¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

¹⁻²Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Alamat: Jl. Sumatera No.101 GKB, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: zakhifrd@gmail.com

Abstract. *Human Resource Management (HRM) plays a very crucial role in the structure of an organization or company to achieve the goals that have been set, organizations or companies are expected to be able to increase employee work productivity to maintain competitiveness in the midst of competition with competitors, several factors affect work productivity including job transfers, work environment, and work motivation. The purpose of this study was to determine whether job transfers, work environment, and work motivation affect work productivity. The method used in this study is a quantitative method with multiple linear regression analysis. Using 42 sample respondents of PT. XYZ employees in Gresik City. The regression results show that the job transfer variable (X1) has a positive and significant effect on the work productivity of PT. XYZ employees in Gresik City. The work environment variable (X2) has a negative and significant effect on the work productivity of PT. XYZ employees in Gresik City. The work motivation variable (X3) has a positive and significant effect on the work productivity of PT. XYZ employees in Gresik City.*

Keywords: *Job Transfer, Work Environment, Work Motivation, Work Productivity*

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran yang sangat krusial dalam struktur organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tetap mempertahankan daya saing di tengah kompetisi dengan para pesaing, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain mutasi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah mutasi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan 42 sampel responden karyawan PT. XYZ kota Gresik. Hasil regresi memperlihatkan bahwa variabel mutasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik. Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik.

Kata kunci: Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam struktural organisasi atau perusahaan memegang peranan yang sangat krusial dalam membantu mencapai tujuan. Perusahaan atau organisasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya agar tetap kompetitif dengan kompetitor. Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen krusial dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan terhadap pesaing lainnya (Kasmawati, 2018). Karyawan dianggap sebagai aset utama dalam suatu organisasi karena tanpa kontribusinya, kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar menuju pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2020:12). Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang biasa digunakan untuk menentukan efektivitas organisasi. Suatu

organisasi atau perusahaan tidak dapat berkembang jika produktivitas kerja para karyawannya tidak meningkat, apalagi mengingat semakin ketatnya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis (Mukti, 2016).

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, dan memiliki 2 jenis layanan dan cabang yaitu cabang konvensional dan syariah di seluruh Indonesia. Pemilihan transaksi baik di cabang konvensional maupun syariah merupakan pilihan masing-masing orang, menyesuaikan dengan keyakinan terhadap apa yang dianggap paling baik, apalagi dengan banyaknya cabang baik konvensional maupun syariah di seluruh Indonesia membuat keduanya lebih mudah terjangkau. Edison (2018) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat optimal apabila para karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional dan meningkatkan keterampilan kerjanya, terutama melalui proses mutasi yang sesuai, dengan adanya mutasi kerja maka karyawan dapat memperoleh pengalaman yang lebih luas terhadap pekerjaan atau jabatannya, dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena pernah bekerja pada suatu lokasi atau lingkungan kerja baru dengan tujuan untuk menghindari kebosanan karyawan. Pada tahun 2023-2024 ada beberapa karyawan yang dilakukan mutasi, baik untuk mutasi keluar maupun mutasi masuk. Dimana pada periode Januari 2023-Januari 2024 pada PT. XYZ kota Gresik terdapat 23 karyawan dimutasi masuk dan 15 karyawan dimutasi keluar, disini para karyawan yang terkena mutasi tidak selalu ditempatkan diposisi/jabatan mereka sebelumnya, ada juga yang ditempatkan pada posisi/jabatan baru, baik dalam bentuk promosi maupun demosi, hal ini dilakukan dengan pertimbangan sangat matang untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak manajer bahwa mutasi kerja dilakukan sebagai penyegaran lingkungan kerja, hal ini dimaksudkan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan jika karyawan terlalu lama ditempatkan di suatu tempat. Erdan (2019) menyatakan bahwa peran mutasi adalah sebagai mekanisme pengembangan sumber daya manusia yang dapat berakibat pada tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja. Peningkatan sumber daya manusia melalui mutasi dapat meningkatkan keterampilan dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Aktivitas kerja karyawan yang monoton, lingkungan kerja yang pasif dan kurangnya ikatan yang erat antar karyawan berdampak buruk terhadap produktivitas kerja seorang karyawan, dengan di terapkannya mutasi kerja dimaksudkan agar terhindar dari lingkungan kerja yang membosankan (Sinta, 2020).

Handaru, dkk (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja juga diakibatkan oleh lingkungan kerja. Jika kondisi lingkungan kerja mencapai tingkat optimal, hal tersebut dapat menghasilkan efek konkret terhadap produktivitas tenaga kerja. Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja merujuk pada elemen-elemen di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi cara pelaksanaan tugas oleh tenaga kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan menciptakan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang optimal, karyawan mungkin merasa tidak puas, yang dapat berpengaruh negatif pada produktivitas mereka (Wahyuningsih, 2018). Hasil observasi pada tahun 2023 peneliti menemukan ada beberapa fasilitas yang kurang memadai dalam hal kuantitas seperti meja kerja yang terbatas, sehingga saat karyawan bekerja secara bersamaan, mereka akan bergantian dalam menggunakan fasilitas tersebut, begitu juga pada fasilitas seperti komputer dan printer. Komputer dan printer yang ada di ruang kerja tersebut terbatas, saat ada karyawan yang ingin menggunakan fasilitas tersebut harus bergantian satu sama lain dengan teman kerjanya, sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada produktivitas karyawan menjadi tidak maksimal.

Selain lingkungan kerja fisik, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja *non* fisiknya, ini meliputi semua aspek yang terkait dengan dinamika hubungan kerja, baik itu antara hubungan kerja maupun atasan-bawahan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memberikan konsekuensi positif bagi individu yang menghuninya, keuntungan dari lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas mereka (Rivai & Sagala, 2009:793). Lingkungan fisik dan *non* fisik yang baik didalam suatu perusahaan akan menciptakan hasil kerja yang baik dan juga bisa menciptakan hubungan yang harmonis didalam bekerja, lingkungan yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan merasa nyaman dan apabila hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan antar karyawan dengan atasan baik atau harmonis akan membuat karyawan bekerja dengan senang hati tanpa adanya tekanan dan akan menimbulkan suatu komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga diharapkan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang semakin meningkat (Afrianti, 2020).

Purnami & Utama (2019) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor lain yakni motivasi kerja. Afandi (2018:23) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal individu sebagai tanggapan terhadap inspirasi dan dorongan. Memberikan perhatian dan meningkatkan strategi dalam memberikan motivasi kepada karyawan selama melaksanakan tugasnya sangat penting bagi perusahaan. Sebab, semakin tinggi motivasi karyawan terhadap perusahaan, produktivitas kerja karyawan di perusahaan

tersebut cenderung meningkat (Purnami & Utama, 2019). Hasil wawancara awal kepada beberapa karyawan PT. XYZ kota Gresik menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan kesulitan dalam memenuhi target perusahaan, pimpinan selalu memberikan dorongan kepada bawahannya yang ditunjukkan dengan pemberian apresiasi berupa pujian atau kata-kata positif, selain itu diberikan sebuah bonus/insentif apabila seorang karyawan mampu memenuhi target perusahaan, hal ini dimaksudkan untuk menambah dorongan motivasi perusahaan terhadap karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu mereka mengatakan bahwa selain gaji & insentif, motivasi mereka bekerja di perusahaan tersebut yakni karena PT. XYZ merupakan perusahaan yang cukup besar sehingga memberikan kebanggaan sendiri bagi para karyawan saat mereka bekerja di perusahaan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Hanasyah (2016) produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan kualitas, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang ditetapkan. Wibowo (2017:93) produktivitas karyawan merujuk pada keterkaitan antara hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi dengan sumber daya yang dibutuhkan, produktivitas dapat diukur dengan membagi output dengan input yang dimanfaatkan. Sutrisno (2017:104-105) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai perbandingan hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja untuk menciptakan suatu produk. Elbadiansyah (2019:250) menyatakan bahwa produktivitas dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara output yang diperoleh dengan total input yang dibutuhkan.

Hasibuan (2020:102) menguraikan bahwa mutasi pekerjaan merujuk pada perubahan dalam posisi, jabatan, lokasi, atau tanggung jawab tugas pekerjaan, baik itu secara horizontal maupun vertikal, di dalam satu organisasi yang sama. Novika (2018) mutasi adalah peralihan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dipandang sama, dengan tujuan utama agar tugas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Menurut Novemaryl, dkk (2019) mutasi merujuk pada aktivitas kerja yang terkait dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status karyawan dalam situasi tertentu. Sari, dkk (2020) mutasi dapat didefinisikan sebagai perpindahan pekerja dari satu posisi kerja ke posisi lain.

Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja merujuk pada elemen-elemen di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi cara pelaksanaan tugas oleh tenaga kerja. Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja melibatkan semua peralatan dan material yang ditemui, kondisi sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan kaidah

pekerjaan, baik itu dalam konteks perorangan maupun dalam bentuk kelompok. Kasmir (2018) lingkungan kerja mencakup kondisi atau situasi yang ada di sekitar lokasi kerja, yang dapat mencakup aspek ruang, tata letak, fasilitas, dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Afandi (2018:65) lingkungan kerja merupakan faktor di sekitar karyawan yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugasnya, dengan harapan mencapai hasil kerja yang optimal. Darmadi (2020:242) lingkungan kerja melibatkan segala elemen di sekitar seorang tenaga kerja yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, seperti AC, pencahayaan yang baik, dan lain-lain. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan non-fisik di sekitar lokasi kerja yang dapat menciptakan suasana yang nyaman, aman, damai, membuat karyawan merasa betah, dan sebagainya (Sari dkk, 2020).

Mangkunegara (2016:68) Motivasi adalah keadaan di mana pegawai menggerakkan diri mereka dengan tujuan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2017:322) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Maslow dalam Hasibuan (2019:104) Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam individu, baik berasal dari faktor internal maupun eksternal, mendorong mereka untuk memulai pekerjaan dengan tujuan yang kuat dan memanfaatkan seluruh potensi mereka. Afandi (2018:23) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merujuk pada keinginan yang timbul dari dalam diri individu sebagai respons terhadap inspirasi, dorongan dan motivasi ini mendorong individu untuk melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tulus, penuh kegembiraan, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktivitas tersebut dapat dicapai dengan baik dan memiliki kualitas tinggi. Nelliraharti & Suri (2019), motivasi kerja adalah kesediaan seseorang untuk mengarahkan kemauan, pengalaman dan keterampilannya dalam bekerja. Sebagai wujud perilakunya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja maksimal dan optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pratiwi (2019), motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energi yang terpancar dari dalam dan luar individu untuk memicu perilaku terkait pekerjaan dalam bentuk, arah, intensitas dan durasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipakai penulis ialah dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022:15) mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif didasarkan pada prinsip filsafat positivisme. Penelitian ini dilaksanakan pada populasi atau sampel khusus dengan mengumpulkan data memakai instrumen penelitian. Proses analisis data dilaksanakan

secara kuantitatif atau statistik, yang bermaksud untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan lebih dulu.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2022:130) mengungkapkan populasi sebagai sebuah wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek dengan mempunyai kualitas dan karakteristik khusus yang sudah ditentukan oleh peneliti, dan dilakukan penarikan kesimpulan. Populasi dipakai untuk penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ kota Gresik yang berjumlah 42 karyawan.

Sugiyono (2022:131) mengungkapkan sampel merupakan sebagian dari keseluruhan total anggota populasi yang mempunyai karakteristik yang serupa pada populasi yang disebutkan. Metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability* sampling dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2015:124) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah sebuah kaidah menentukan sampel di mana keseluruhan anggota populasi dipandang sebagai sampel, dan bisa dikatakan sampel jenuh adalah sensus. Maka dari itu, jumlah sampel yang dipakai pada penelitian ini ialah keseluruhan jumlah karyawan yaitu 42 karyawan.

Sumber Data

Data penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari lapangan atau objek penelitian yang sesuai dengan variabel yang sedang diteliti, lalu dilaksanakan proses pengolahan sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung melalui media internet, studi sebelumnya, dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini, termasuk bukti-bukti catatan yang terdokumentasi dalam arsip seperti sejarah, struktur organisasi, jumlah karyawan sebanyak 42 orang, dan informasi terkait PT. XYZ kota Gresik pada tahun 2023.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, menurut Sugiyono (2022:219) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk format pilihan ganda yang berkaitan dengan indikator variabel mutasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y) yang diteliti dan didistribusikan kepada responden di PT. XYZ kota Gresik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji SPSS Validitas

No	Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
1	X1				
	X1.1	0,665	0,3044	0,000	Valid
	X1.2	0,736	0,3044	0,000	Valid
	X1.3	0,748	0,3044	0,000	Valid
	X1.4	0,760	0,3044	0,000	Valid
	X1.5	0,708	0,3044	0,000	Valid
2	X2				
	X2.1	0,846	0,3044	0,000	Valid
	X2.2	0,739	0,3044	0,000	Valid
	X2.3	0,898	0,3044	0,000	Valid
3	X3				
	X3.1	0,786	0,3044	0,000	Valid
	X3.2	0,723	0,3044	0,000	Valid
	X3.3	0,674	0,3044	0,000	Valid
	X3.4	0,670	0,3044	0,000	Valid
	X3.5	0,514	0,3044	0,000	Valid
4	Y				
	Y.1	0,757	0,3044	0,000	Valid
	Y.2	0,787	0,3044	0,000	Valid
	Y.3	0,716	0,3044	0,000	Valid
	Y.4	0,664	0,3044	0,000	Valid
	Y.5	0,746	0,3044	0,000	Valid
	Y.6	0,735	0,3044	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah 2024)

Uji validitas dalam penelitian ini variabel dinyatakan valid jika r hitung $>$ dari r tabel, disini r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 42. r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas instrument semua variabel didapatkan r hitung $>$ r tabel 0,3044. Jadi seluruh butir pernyataan dari variabel independen maupun dependen terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas digunakan *cronbach alpha* (α), dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika $\alpha \geq 0,70$ (Ghozali, 2018:48).

Tabel 2 Reliabilitas Mutasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.772	5

Sumber: Data Primer (diolah 2024)

Berdasarkan hasil SPSS diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* $0,772 \geq 0,70$ yang artinya item pernyataan variabel mutasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Reliabilitas Lingkungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.758	3

Sumber: Data primer (diolah 2024)

Berdasarkan hasil SPSS diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* $0,758 \geq 0,70$ yang artinya item pernyataan variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4 Motivasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.700	5

Sumber: Data primer (diolah 2024)

Berdasarkan hasil SPSS diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* $0,700 \geq 0,70$ yang artinya item pernyataan variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Produktivitas Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.829	6

Sumber: Data primer (diolah 2024)

Berdasarkan hasil SPSS diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* $0,829 \geq 0,70$ yang artinya item pernyataan variabel produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data, yakni jika nilai Sig $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya, jika nilai Sig $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 6 One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.59897937
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.101
	<i>Positive</i>	.075
	<i>Negative</i>	-.101
<i>Test Statistic</i>		.101
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer (diolah 2024)

Berdasarkan *output* tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan: jika nilai *variance* inflasi faktor (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan model tersebut dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2018:107).

Tabel 7 Koefisien Tolerance Value dan VIF masing-masing variabel

Variabel	<i>Tolerance Value</i>	VIF	Keterangan
Mutasi Kerja (X1)	0,620	1.612	Non-Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,574	1.743	Non-Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,453	2.207	Non-Multikolinearitas

Sumber: Data primer (diolah 2024)

Dari hasil pengelolaan data diperoleh nilai tolerance value lebih kecil dari 10 dan VIF lebih besar dari 0,1, Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang digunakan peneliti adalah uji *Glejser*. Uji *Glejser* dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika hasil Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8 Nilai Uji Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
Mutasi Kerja (X1)	0,771	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,276	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,623	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data primer (diolah 2024)

Uji statistik yang digunakan peneliti adalah uji *Glejser*. Uji *Glejser* dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika hasil Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel mutasi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ kota Gresik.

Tabel 9 Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.746	3.184		2.118	.041
	Mutasi Kerja	.753	.174	.609	4.341	.000
	Lingkungan Kerja	-.455	.196	-.339	-2.324	.026
	Motivasi Kerja	.423	.194	.358	2.178	.036

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

Sumber: Data primer (diolah 2024)

Dari hasil tabel diatas persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 6.746 + 0,753x_1 + (-0,455x_2) + 0,423x_3 + e$$

1. Nilai konstanta 6,746 menunjukkan apabila mutasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) bernilai 0, maka produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik (Y) adalah sebesar 6,746. Hal ini berarti tanpa adanya atau sebelum variabel mutasi kerja (X1),

lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dalam perusahaan maka besarnya produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ kota Gresik (Y) adalah sebesar 6,746.

2. Koefisien regresi mutasi kerja (X1) sebesar 0,753 artinya jika mutasi kerja (X1) berubah maka produktivitas kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,753. Dengan anggapan bahwa lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar -0,455, artinya jika lingkungan kerja (X2) berubah maka produktivitas kerja karyawan (Y) menurun sebesar -0,455. Dengan anggapan bahwa mutasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X3) tetap atau konstan
4. Koefisien regresi mutasi kerja (X3) sebesar 0,423, artinya jika motivasi kerja (X3) berubah maka produktivitas kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,423. Dengan anggapan bahwa mutasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap atau konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil menunjukkan pada variabel mutasi kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar 4.341 > 1,684 dan dengan signifikan sebesar 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel mutasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh t hitung $-2.324 > 1,684$, dengan signifikan sebesar 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik. Sedangkan variabel motivasi kerja (X3) diperoleh t hitung $2.178 > 1,684$, dengan taraf signifikan sebesar 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.499	1.661
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Data primer (diolah 2024)

1. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai $R\ square = 0,535$ dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 53,5% disebabkan oleh variabel mutasi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisannya 46,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

2. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai *adjusted R square* = 0,499 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 49,9% disebabkan oleh variabel mutasi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisannya 50,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.
3. $R = 0,732$, artinya kuatnya hubungan antar variabel mutasi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 73,2%.

Pembahasan

Variabel mutasi kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar $4.341 > t$ tabel sebesar 1,684 dengan taraf signifikan 5%, dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik. Hal ini sesuai dengan pendapat dari hasibuan (2020:102) apabila perusahaan mengikuti prinsip mutasi kerja karyawan, yaitu menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dan dengan tanggung jawab yang tepat, maka semangat kerja karyawan serta produktivitas karyawan akan meningkat. Sebuah observasi yang dilakukan oleh Erdan (2019) mendukung anggapan tersebut bahwa mutasi kerja karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa jika perusahaan atau organisasi menerapkan kebijakan mutasi karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka produktivitas kerja karyawan yang terkena mutasi tersebut akan terpengaruh. Hal ini dapat diartikan bahwa mutasi yang dilaksanakan oleh perusahaan akan berdampak pada produktivitas kerja seorang tenaga kerja. Berdasarkan kondisi di lapangan PT. XYZ kota Gresik bahwa mutasi kerja dilakukan secara berkala, disini para karyawan yang terkena mutasi tidak selalu ditempatkan diposisi/jabatan mereka sebelumnya, ada juga yang ditempatkan pada posisi/jabatan baru, baik dalam bentuk promosi maupun demosi, hal ini dilakukan dengan pertimbangan sangat matang untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan. Mutasi kerja yang dilakukan oleh PT. XYZ kota Gresik sudah sesuai dengan prinsip mutasi kerja yang menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dan dengan tanggung jawab yang tepat, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik.

Variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar $-2,324 > 1,684$ dengan taraf signifikan 5% dan nilai sig $0,019 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik yang artinya apabila lingkungan kerja

meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Menurut Nitisemito (2015: 183) menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja perlu dipertimbangkan, karena para tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan bersentuhan langsung dengan lingkungan kerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, salah satu penyebab pengaruh negatif ini adalah karena fasilitas di lingkungan kerja belum terpenuhi secara memadai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. XYZ kota Gresik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh negatif ini menunjukkan apabila pada lingkungan kerja PT. XYZ kota Gresik belum memadai khususnya fasilitas kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, hal ini disebabkan karena para karyawan hanya memprioritaskan tugas yang lebih penting, dengan keterbatasan fasilitas kerja dapat mengarah pada lebih ketatnya pengaturan prioritas, karyawan terdorong hanya menggunakan fasilitas kerja seperti komputer dan printer untuk hal-hal yang benar-benar penting dengan memprioritaskan tugas-tugas yang membutuhkan percetakan atau penggunaan komputer dengan cermat, sehingga bisa menghindari pemborosan waktu untuk hal-hal yang tidak mendesak, oleh karenanya produktivitas kerja meningkat meskipun fasilitas kerja belum memadai. Peningkatan produktivitas kerja terkadang juga dapat mengganggu hubungan interpersonal di tempat kerja karena terjadi persaingan internal yang membuat karyawan merasa sulit untuk menjaga hubungan yang sehat dengan rekan kerja karena tekanan yang lebih besar untuk mencapai target-target yang diberikan.

Variabel motivasi kerja diperoleh t hitung sebesar $2,178 > 1,684$ dengan taraf signifikan 5% dan nilai sig $0,041 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2019:95) motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan seorang karyawan untuk bekerja dengan giat. Motivasi mempunyai peran penting dalam menentukan produktivitas seorang karyawan, karena secara langsung tingkat motivasi karyawan terkait dengan produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Penelitian ini sejalan dengan observasi Purnami & Utama (2019) menjelaskan bahwa motivasi tenaga kerja mempunyai efek pada motivasi kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan terhadap perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan semakin meningkat. 81 Berdasarkan kondisi di lapangan PT. XYZ kota Gresik bahwa perusahaan memberikan motivasi kerja berupa

pemberian insentif atau bonus terhadap karyawan yang bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga para karyawan terpacu untuk merealisasi hal tersebut, dan selain faktor tersebut faktor internal yang membuat para karyawan PT. XYZ kota Gresik memiliki motivasi bekerja yakni karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang cukup besar sehingga memberikan kebanggaan sendiri bagi para karyawan saat mereka bekerja di perusahaan tersebut, oleh karena itu apabila motivasi kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik akan meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. XYZ kota Gresik peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut. Variabel mutasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik. Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik. Variabel motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ kota Gresik.

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dengan menambah jumlah variabel dan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lain seperti variabel disiplin kerja, hal ini karena disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai (Sutrisno, 2017:95).

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih saya sampaikan kepada pihak-pihak terkait dalam hal ini yakni dosen pembimbing yang telah memberikan arahan selama proses penelitian, saya sampaikan juga terimakasih kepada bapak pimpinan PT. XYZ kota Gresik yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian di perusahaan, dan saya sampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam menyelesaikan penelitian ini sejak pertama sampai terselesaikannya proses penelitian tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningsih, Sri. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Warta*.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sinta, Dara. (2020). Pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Gayo Lues. *Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-raniry Darussalam*, 74.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sari, M., Onsardi, O., & Tezar, A. (2020). Pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *JMMIB: Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 109-116.
- Sari, L. P., Islamuddin, I., & Meilaty, F. (2020). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerupuk As-syifa Kota Bengkulu. *JEMS: Jurnal Enterpreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 216-221.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, Jauvani. (2009). Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Purnami, & Utama. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5625-5627.
- Pratiwi, Heny. (2019). *Komitmen mengajar*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Novika, Putri Wahyu. (2018). Pengaruh mutasi dan pelatihan kerja terhadap semangat kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai pada Kantor 86 Kementrian Agama Kota Cilegon. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1(2), 297-315.
- Novemaryl, N., Susi, H., & Yulia, E. (2019). Pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 15(1), 43-56.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nelliraharti, & Suri. (2019). Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Biro AUPK UIN Ar-raniry Banda Aceh. *Journal of Education Science (JIS)*, 5(2).
- Mukti, Galih. (2016). Pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Novatex Rancaekek Kabupaten Bandung. *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Koeswara, T. S., Yusti, F., & Desi, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. *Jurnal Akrib Juara*, 6(4), 246.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmawati. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Jurnal Idaarah*, II(2).
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Organisasi dan motivasi (dasar peningkatan produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Dewi, S. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 386.
- Hanasyah, Jalal Rajeh. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164-178.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fauziyah, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan). *E-Jurnal Riset Manajemen (JRM)*, 60-73.
- Erdan. (2019). Pengaruh jabatan dan mutasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung. *Jurnal Simplex*, 89-90.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-1)*. Malang: IRDH.
- Edison, Thomi Alfa. (2018). *Pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Rapp Sektor Sungai Mandau*. Skripsi Universitas Islam Riau.
- Darmadi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afrianti, Ayu. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru*. Skripsi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.