

**Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja dan Pemberian Tunjangan
Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh
Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor
Pertanahan Kabupaten Madiun**

***Sarmuji & Nurul Qomari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

Mutasi,
Lingkungan Kerja,
Tunjangan Kinerja,
Kepuasan Kerja,
Produktivitas Kerja.

DOI:

[10.46821/ijms.v3i2.544](https://doi.org/10.46821/ijms.v3i2.544)



This Journal is licensed
under a [Creative Commons
Attribution 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian tersebut bermaksud guna menganalisa dampak mutasi, lingkungan kerja, serta pemberian tunjangan kinerja atas kepuasan kerja dan produktivitas kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. Studi tersebut memakai cara kuantitatif melalui pendekatan survei yang melibatkan 116 responden. Keterangan dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel tersebut dan di analisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan Smart PLS sebagai alat untuk mengolah data. Temuan penelitian memastikan bahwasanya mutasi mempunyai dampak signifikan atas kepuasan kerja, di mana mutasi yang dirancang melalui baik serta selaras melalui keahlian karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Area kerja juga ditemukan mempunyai dampak signifikan atas kepuasan kerja, menunjukkan bahwa area kerja yang kondusif serta mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, pemberian tunjangan kinerja yang adil dan sesuai dengan pencapaian karyawan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**The Effect of Transfers, Work Environment and Provision of
Performance Allowances on Work Productivity as Mediated by
Job Satisfaction in the Madiun Regency Land Office Environment**

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of transfers, the work environment, and the provision of performance allowances on job satisfaction and work productivity at the Madiun Regency Land Office. This study used quantitative methods through a survey approach involving 116 respondents. Information was collected through a questionnaire designed to measure these variables and analyzed using path analysis with the help of Smart PLS as a tool for processing data. Research findings confirm that transfers have a significant impact on job satisfaction, where mutations that are well designed and aligned with employee skills can increase job satisfaction. The work area was also found to have a significant impact on job satisfaction, indicating that a conducive and supportive work area can increase employee satisfaction. Apart from that, providing performance allowances that are fair and in accordance with employee achievements has also been proven to have a significant effect on job satisfaction.

How to Cite:

Sarmuji., & Qomari, N. (2024). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerjadan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Indonesian Journal of Management Science*, 3(2), 97-107. <https://doi.org/10.46821/ijms.v3i2.544>.

* Corresponding author:

Address : Jl. Ahmad Yani No.114, Ketintang, Kec.
Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60231
Email : sarmujig6@gmail.com

Page:
97-107

PENDAHULUAN

Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun merupakan lembaga pemerintahan yang beradakan di bawah naungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang melangsungkan urusan pemerintahan dibagian pertanahan di wilayah Kabupaten Madiun. Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun didirikan sebagai salah satu usaha pemerintah atas menumbuhkan layanan di bagian pertanahan. Kantor Pertanahan yakni diantara elemen krusial atas penyelenggaraan administrasi pertanahan yang transparan, efektif, dan efisien. Selain itu, salah satu faktor terpenting bagi instansi pemerintah adalah SDM. Jika SDM yang kompeten serta berkualitas menjadi unsure penentu dan penggerak operasional instansi pemerintah, maka instansi tersebut dapat berkembang. Sumber daya manusia suatu instansi atau perusahaan juga merupakan motor penggerak dan sekutu utama dalam mencapai tujuannya. Pada hakikatnya, setiap instansi yang baru berdiri pasti menginginkan produktivitas yang tinggi pada bagian kerjanya dan berharap agar kinerjanya dapat berkembang pesat di masa mendatang. Pekerja ataupun manusia pada perihalnya pegawai yakni factor produksi yang amat utama dari keempat faktor produksi utama tersebut, karena manusia merupakan pengguna, penggerak, dan penentu segala kegiatan. Sejumlah unsure produksi, yakni pekerja, modal serta keterampilan, diperlukan untuk mewujudkan operasinya; namun, unsur-unsur ini takbisa berdiri sendiri dan mesti saling mendukung guna meraih maksud secara baik serta tepat. Selain itu, instansi pemerintah menggunakan parameter pengukuran kepuasan kerja dalam operasi sehari-hari mereka untuk memastikan tingkat kepuasan yang dialami oleh para kerjanya. Menurut Robbins & Timothy (2015), pekerjaan yang tak membosankan, keadaan kerja yang mendukung, gaji ataupun upah yang selaras, kerjaan yang selaras melalui kepribadianp ekerja, dan

teman kerjanya yang mendukung semuanya merupakan penanda apakah karyawan puas atau tidak dengan pekerjaannya. Salah satu dari beberapa elemen yang berkontribusi terhadap kebahagiaan dan ketidakpuasan karyawan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja adalah mutasi pekerjaan (Dodi & Evanita, 2014). Jika seorang karyawan mendapatkan mutasi pekerjaan yang layak, mereka akan merasa puas. Mutasi, dalam kata-kata Sastrohadiwiryo (2005), memerlukan pemindahan karyawan ke lokasi baru. Lembaga dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengalamannya guna mencapai tujuan lembaga melalui mekanisme mutasi ini, dan pegawai ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengannya (individu yang pas, dilokasitepat). Lingkungan kerja merupakan elemen lain yang dapat memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan dan produktivitas mereka secara signifikan. Andini (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua sesuatu yang adanya didalam ataupun diluar organisasi dan bisa mendukung tugas yang dilakukan pegawai. Selain itu, Musnadi (2018) memaparkan bahwasanya area kerja yakni semua sesuatu yang adanya di sekeliling tenaga kerja yang memengaruhi seberapa baik mereka melaksanakan tanggung jawab harian yang diberi untuknya. Perihalnya mencakup hal-hal seperti pencahayaan, pendingin ruangan, ruang gerak, kebersihan, keselamatan, dan komunikasi antar pegawai. Tunjangan kinerja merupakan aspek tambahan yang harus diperhatikan guna mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas. Salah satu cara untuk memberikan remunerasi atau penghargaan yang sesuai atas kinerja kerja adalah melalui tunjangan kinerja. Agar suatu lembaga publik dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin, tunjangan kinerja digunakan untuk meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas pegawai. Tunjangan kinerja yakni penghargaan berbentuk tambahan pendapatan yang diberi ke pekerja atas performanya melalui maksud guna menumbuhkan kesejahteraan

dan etos kerja pegawai. Dengan kata lain, tunjangan kinerja yakni bagian unsure ekstern yang memengaruhi usaha perkembangan performansi karyawan.

Salah satu instansi pemerintah yang membidangi sektor pertanian, khususnya pelayanan bidang pertanahan, adalah Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Timur. Berbagai tantangan yang dihadapi kantor ini, sehingga upaya pembinaan kinerja yang baik dan efektif belum berjalan maksimal. Tantangan tersebut antara lain kinerja tugas yang masih kurang maksimal akibat keterlambatan dan pulang lebih awal, yang menurun drastis pada bulan sebelumnya. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, pegawai harus mampu mengoptimalkan peningkatan kinerja dan memanfaatkan sumber daya manusianya secara maksimal untuk mencapai tujuan instansi dan memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan instansi. Motivasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dalam bekerja, salah satunya dengan memenuhi kebutuhan pegawai, seperti pemberian bonus kinerja. Semangat kerja yang tinggi harus didukung oleh para pemberi kerja dengan pengalaman, lingkungan kerja yang positif, serta sarana dan prasarana yang baru sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Provinsi Jawa Timur. PNS perlu dibangun semaksimal mungkin agar dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ideal. Setiap pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Timur diharapkan memperoleh manfaat dari pembinaan ini agar dapat bekerja secara maksimal dan benar-benar berperan jadi penghasil pekerjaan yang sukses selaras melalui tujuan instansi. Ketika instansi digunakan sebagai sarana pencapaian tujuan instansi, salah satu bentuk pembinaan bagi aparatur pemerintah adalah mutasi. Baik di dunia akademis maupun dunia profesional, terdapat diskusi dan ketidaksepakatan yang terus berlangsung mengenai hubungan antara kenikmatan kerja dan produktivitas pegawai. Di sisi lain, ada yang berpendapat bahwa produktivitas merupakan hasil dari kepuasan kerja, sementara yang lain berpendapat

sebaliknya. Perselisihan mengenai mana yang terlebih dulu telur ataupun ayam, dianalogikan oleh Handoko (2020) dengan yang satu ini. Terdapat sistem yang terus menerus terjalin antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Apa pun pendirian seseorang terhadap hal tersebut, kepuasan kerja dipandang mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, yang berarti memiliki arti penting bagi instansi maupun pegawai.

Berdasarkan penjabaran latar belakang tersebut, bahwa penulis mengulas lebih dalam hubungan kepuasan kerja atas meningkatkan produktivitas kerja, dengan dibarengi beberapa faktor lain yakni mutasi, lingkungan kerja dan pemberian tunjangan kinerja. Untuk itu penulis mengambil judul penelitian "**Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun**".

METODE PENELITIAN

Penelitian tersebut memakai pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif yakni cara penelitian yang berlandaskan positivis yang melengkapi kaidah ilmiah secara konkret ataupun empiris, objektif, terarah rasional serta terstruktur. Bahkan, penelitian menggunakan cara statistik deskriptif serta verifikatif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai guna menganalisa datanya yang sudah terhimpun dalam bentuk aslinya tanpa bermaksud menarik simpulan yang dapat digeneralisasikan, sedangkan metode verifikatif dilakukan dengan melakukan penelitian atas populasi ataupun sampel tersendiri guna menguji dugaan yang sudah diajukan. Populasi penelitiannya adalah 116 orang pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun yang semuanya dijadikan sampel. Selanjutnya, penelitian ini memakai data primer serta data sekunder, dengan cara pengumpulan datanya memakai kuesioner, Tanya jawab serta pengamatan. Sedangkan Analisa jalur merupakan cara Analisa keterangan yang

dipakai guna menguji dugaan yang diajukan pada penelitian tersebut.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Proses mengubah informasi yang dikumpulkan dari penerapan penelitian yang dilakukan menjadi data yang bermakna, artinya informasi tersebut dapat dipahami dan diterapkan untuk memberikan solusi terhadap masalah yang mungkin timbul, khususnya yang terkait dengan kegiatan penelitian, dikenal sebagai analisa data. Penelitian memakai metodologi penelitian partial least square (PLS), yang merupakan pendekatan kuantitatif. Model Partial Least Squares (PLS) yakni pendekatan *structural equality modeling* (SEM) yang menggunakan teknik statistik multivariat untuk membandingkan berbagai variabel independen dan dependen berdasarkan komponennya. Selain itu, perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk pengolahan data dan perangkat lunak Microsoft Excel digunakan untuk membantu mentabulasi data, sehingga memudahkan peneliti dalam mengatur dan mengevaluasi data. Santoso (2018) menyatakan bahwa “dua komponen yang menyusun analisis keterangan memakai PLS adalah desain penaksiran (juga dikenal sebagai *outer model*) serta

desain struktural (juga dikenal sebagai *inner model*)”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakter Narasumber

Maksud Analisa tersebut yakni guna mendapat karakter di lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun yang berjumlah 116 orang. Analisa tersebut member penjelasan secara mudah pada kondisi narasumber misal usia, gender, Pendidikan terakhir serta lama kerja.

Berlandaskan tabel 1 bahwasanya pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun sebanyak 116 individu, yang mana terdiri atas 87 pria serta 29 wanita. Sedangkan untuk usia pegawai, sebanyak 51 orang berusia 20-30 tahun, 37 individu berumur 31-40 tahun, 21 individu berumur 41 – 50 tahun serta 5 individu berumur lebih pada 50 tahun.

Selanjutnya pegawai dengan pendidikan terakhir SMA banyaknya 27 orang, S1 banyaknya 36 individu, S2 banyaknya 41 individu, serta yang memiliki pendidikan terakhir S3 banyaknya 12 orang. Sedangkan untuk lama bekerja dari pegawai dapat diketahui yang sudah kerja 1-5 tahun sejumlah 35 individu, kerja 6-10 tahun sejumlah 26 orang, bekerja selama 11-15

Tabel 1
Karakter Narasumber

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	87	75%
	Wanita	29	25%
Usia	20 – 30 th	51	44 %
	31 – 40 th	37	32 %
	41 – 50 th	23	20 %
	>50 th	5	4 %
Pendidikan Terakhir	SMA	27	23 %
	S1	36	31 %
	S2	41	35 %
	S3	12	10 %
Lama Bekerja	1 – 5 th	35	30 %
	6 – 10 th	26	23 %
	11 – 15 th	34	29 %
	>15 th	21	18 %

Sumber: Data Diolah, 2024

tahun sejumlah 34 orang, dan yang bekerja lebih dari 15 tahun sejumlah 21 orang.

Pengujian Desain Penaksiran (*Outer Model*)

Suatu dasar serta desain penelitiannya takbisa diuji pada suatu desain asumsi tautan relasional serta kausal apabila belum melewatinya tahapan verifikasi atas desain penaksiran. Desain penaksiran sendiri dipakai guna menguji validitas bentuk serta reliabilitas instrument.

Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*)

Validitas konvergensi yakni memastikan sejauh mana sebuah penanda bertautan baik atas penanda lainnya atas bentuk yang sama. Skor validitas konvergensi ditaksir melalui AVE. misal perihalnya atas “skor konsistensi intern, skor minimum pada *loading factor* pada sebuah penanda yakni 0.7” (Santoso, 2018). Bahwasanya skor *loading factor* pada tiap penanda variable yang diteliti mempunyai skor diatas 0.7. Dimana, sesuai dengan tolak ukur yang sudah disampaikan pada penjelasan diatas yakni skor *loading factor* seluruh penanda diatasnya 0.7 adalah kuat dan dapat diterima.

Validitas Konvergensi (*Convergent Validity*)

Langkah selanjutnya yakni melakukan uji validitas diskriminan, dimana hal tersebut bertujuan untuk menunjukkan bahwa sebuah indikator dari tiap-tiap variabel yang diteliti mempunyai nilai yang berbeda dari nilai indikator variabel yang lain. Suatu penanda dinyatakan melengkapi *discriminant validity* jika *cross loading* tiap penanda dalam variable adalah yang terbesar diperbandingkan atas indicator variable lain. Hasil analisa bahwasanya skor *cross loading* tiap penanda atas variabelnya yakni yang terbesar diperbandingkan skor *cross loading* tiap penanda atas variable lain. Oleh karenanya penanda-penanda yang dipakai pada variable dalam penelitiannya dinyatakan memenuhi validitas.

Composite Reliability

Desain penaksiran tidak hanya menjadi

valid namun pula divalidiasi guna ketahannnya. Uji reliabilitas dilaksanakan guna mencontohkan keakuratan, stabil serta akurasi suatu instrument Ketika menaksir suatu bentuk. Dalam PLS - SEM memakai SmartPLS, reliabilitas model bias ditaksir melalui dua Teknik yakni dengan memakai *cronbach aplha* serta *composite reliability*. Sebuah konstruknya bias disebutkan reliable jika skor *cronbach alpha* serta skor *composite reliability* berlebih besar 0.70 (Ghozali, 2015).

Berlandaskan tabel 2 tersebut memastikan bahwasanya skors emua variable mempunyai skor *cronbach alpha* serta *composite reliability* lebih dari 0.7. pada perihalnya bias dikesimpulkan bahwasanya variable yang diuji reliable, sampai desain structural bias diuji lebih dalam.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Penilaian desain struktural ataupun *inner model* bermaksud guna mengasumsi tautan diantara variable laten. Desain structural di nilai melalui memandang besarnya *presentase variance* yang dijabarkan yakni melalui memandang skor R-Square guna bentuk laten endogen. Skor estimasi R^{square} bias dipandang atas tabel 2.

Tabel 2
Nilai R-Square

Variabel Endogen (yang dipengaruhi)	R-Square
Produktivitas Kerja	0.780
Kepuasan Kerja	0.636

Sumber: Data Diolah, 2024

Berlandaskan tabel 2, di dapatkan bahwasanya skor R-Square guna variable produktivitas kerja besarya 0.780 yang bias diinterpretasikannya maka besarnya dampak variable mutasi, area kerja dan pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja adalah 78% bahkan tersisa yakni 22% dijabarkan atas variable diluar penelitiannya. Selanjutnya skor R-Square guna variable kepuasan kerja sebesar 0.636 yang artinya bahwa 63.6% variable kesenangan kerja dipengaruhi oleh variable mutasi, lingkungan kerja

serta pemberian tunjangan performa, bahkan 35,4% tersisa dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian tersebut seperti komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Uji Koefisien

Skor koefisien struktural memastikan tingkatan atas pengujian dugaan, nilai koefisien struktural yang dipastikan atas skor t-statistik mesti diatasnya 1.64 guna dugaan satu ekor (*one-tailed*) pada tingkat signifikansi lima persen (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:197). Adapun pada penelitiannya menggunakan penentuan dugaan satu ekor (*one-tailed*) seperti gambar 1.

Selanjutnya, berdasarkan gambar tersebut, didapati skor koefisien atas hubungan kausalitas pada penelitiannya bisa ditulis yakni:

$$Z = X1 + X2 + X3 + e$$

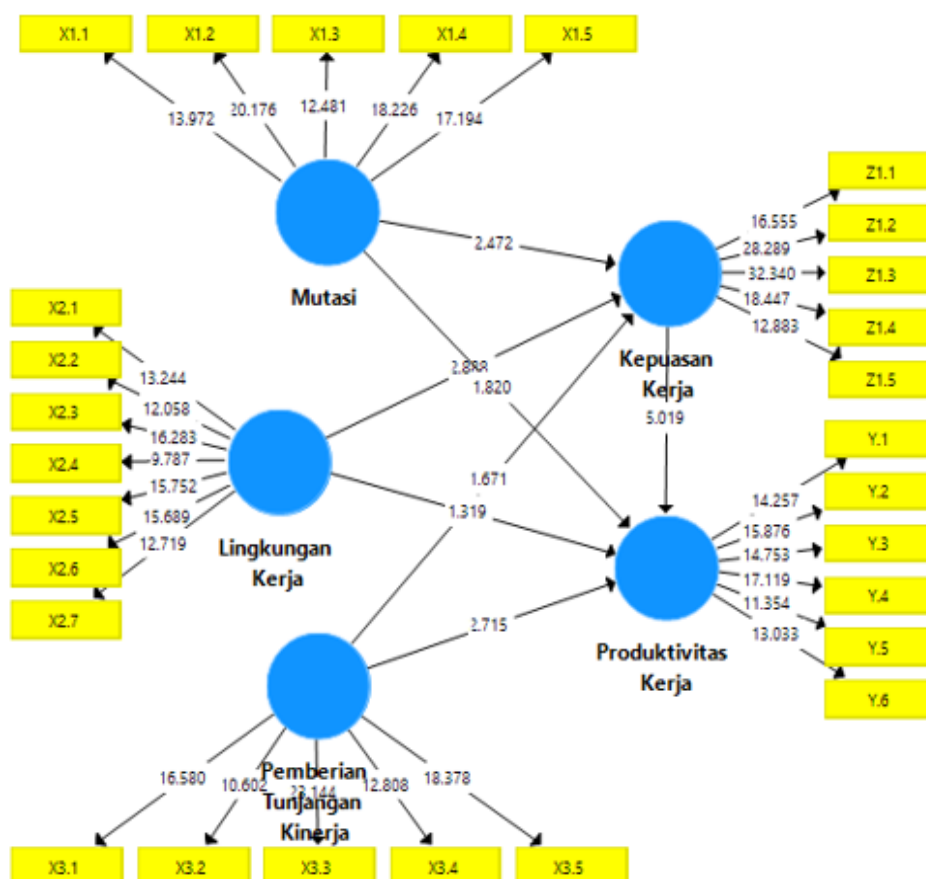
$$(Z = 0.219 + 0.406 + 0.248 + e)$$

$$Y = X1 + X2 + X3 + Z + e$$

$$(Y = 0.140 + 0.127 + 0.209 + 0.501 + e)$$

Uji Hipotesis

Guna mendapatkan apakah suatu dugaan diterima ataupun ditolak, perlu dilaksanakan pengujian hipotesis *dengan* menggunakan fungsi *bootstrapping* pada SmartPLS.



Sumber: Data Diolah, 2024

Gambar 1
Bootsraping

Tabel 3
Path Coefficient Direct Effect

Hipotesis		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/ STDEV)	P Values	Ket.
H ₁	Mutasi => Kepuasan Kerja	0.219	0.226	0.088	2.472	0.007	diterima
H ₂	Lingkungan Kerja=> Kepuasan Kerja	0.406	0.423	0.141	2.888	0.002	diterima
H ₃	Tunjangan Kinerja => Kepuasan Kerja	0.248	0.228	0.148	1.671	0.048	diterima
H ₄	Mutasi => Produktifitas Kerja	0.140	0.147	0.077	1.820	0.035	diterima
H ₅	Lingkungan Kerja => Produktifitas Kerja	0.127	0.125	0.097	1.319	0.094	tidak diterima
H ₆	Tunjangan Kinerja => Produktifitas Kerja	0.209	0.197	0.077	2.715	0.003	diterima
H ₇	Kepuasan Kerja => Produktifitas Kerja	0.501	0.509	0.100	5.019	0.000	diterima

Sumber: Data Diolah, 2024

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Dampak langsung(*direct causal effect*) yakni dampak pada suatu variable ke variable lain tanpa lewat perantaraanya variable lain, yang mana hal tersebut bias dipandang pada satu ataupun berlebih variable eksogen yang panahnya menuju langsung ke variable endogen. Tinggi dan rendahnya dampak langsung bias dipandang pada besarnya koefisien jalur yang dipastikan atas *output* SmartPLS dalam gambar bootstraping. Hipotesis pengaruh langsung dapat diterima apabila t-statistik melebihi nilai kritisnya 1.64, dengan p-value kurang pada 0.05.

Pada tabel 3 tersebut bahwasannya dari tujuh hipotesis pengaruh langsung yang diajukan terdapat enam hipotesis yang diterima, hal tersebut dikarenakan masing-masing variable mempunyai skor t-statistic>1.64 dengan taraf signifikansinya <0.05. Namun terdapat satu hipotesis yang tidak diterima yakni lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dikarenakan nilai t-statistik<1.64 yakni1.319 dengan taraf signifikansi 0.094 atau>0.05.

Pengaruh Tidal Langsung (*Indirect Effect*)

Dampaktak langsung (*indirect effect*) yakni dampak suatu variable ke variable lain

lewat perantaraannya satu ataupun berlebih variable lainnya. Dampak tak langsung ditaksi rmelalui mengalikannya nilai *original sample* variable eksogen terhadap variabel mediasi dengan nilai *oroginal sample* variabel mediasi terhadap variabel endogen. Jika hasil perkalian ini lebih besar dari nilai *original sample* variabel eksogen terhadap variabel endogen, bahwa dugaan diterima. Begitupun sebaliknya, apabila hasil perkalian tersebut berlebih minim pada nilai *original sample* variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka hipotesis ditolak.Adapun nilainya *oroginal sample* dari masing-masing variabel sebagaimana berikut:

$$Z = 0.219 X_1 + 0.406 X_2 + 0.248 X_3 + e$$

$$Y = 0.140 X_1 + 0.127 X_2 + 0.209 X_3 + 0.501 Z + e$$

Pada tabel 4 tersebut bahwasanya variable kepuasan kerja tidak terbukti mempunyai peran dalam memediasi pengaruh mutasi (X₁),dan tunjangan performa(X₃) atas produktivitas kerja (Y). Hal tersebut diakibatkan hasil perkalian dari nilai *original sample*mutasi dan pemberian tunjangan kinerja atas kesenangan kerja melalui skor *original sample* mutasi serta pemberiannya

tunjangan performa atas produktivitas kerja lebih kecil dari nilai *original sample* mutasi dan pemberian tunjangan kinerja atas produktivitas kerja. Selanjutnya variable kesenangan kerja terbukti memiliki peran dalam memediasi antara area kerja (X_2) atas produktivitas kerja (Y). hal tersebut dikarenakan temuan perkalian dari skor *original sample* area kerja atas kesenangan kerja melalui skor *original sample* area kerja atas produktivitas kerja lebih besar dari nilai *original sample* area kerja atas produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Mutasi (X_1)

Diketahui mutasi terbukti mempunyai dampak langsung yang signifikan atas kesenangan kerja. Mutasi atau rotasi kerja dapat menumbuhkan kesenangan kerja jika dilaksanakan melalui memerhatikan kecocokan antara individu dan pekerjaan baru. Ketika pegawai merasa pekerjaan baru sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, kepuasan kerja cenderung meningkat. Namun, jika mutasi dianggap sebagai pemaksaan atau tidak sesuai dengan kompetensi pegawai, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja (Robbin & Judge, 2017).

Berikutnya, mutasi terbukti mempunyai dampak langsung yang signifikannya atas prduktivitas kerja. Mutasi kerjanya yang memberikan peluang bagi pekerja guna berpikir kreatif dan inovatif dapat mendorong peningkatan produktivitas. Karyawan yang dihadapkan pada tantangan baru sering kali menunjukkan peningkatan

dalam kreativitas, yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Shalley & Gibson, 2004).

Dan selanjutnya kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara mutasi dan produktivitas kerja. Mutasi dapat meningkatkan produktivitas secara langsung tanpa harus melalui kepuasan kerja. Peningkatan produktivitas bisa terjadi karena pekerja dilokasikan atas tempat yang lebih selaras melalui keahlian serta minat mereka, yang secara langsung meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka tanpa mempengaruhi tingkat kepuasan mereka. (Robbin & Judge, 2017). Kesimpulannya, produktivitas kerja bisa saja meningkat akibat mutasi tanpa harus melalui peningkatan kepuasan kerja, terutama jika ada faktor lain yang lebih dominan dalam mendorong kinerja, seperti harapan akan penghargaan atau kondisi kerja yang lebih mendukung.

Lingkungan Kerja (X_2)

Diketahui, area kerja mempunyai dampak langsung yang signifikan atas kesenangan kerja. lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keragaman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pekerja yang merasakan diterima serta dihargai atas organisasi hendak mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tingginya (Amstrong, 2014).

Berikutnya, lingkungan kerja juga tidak mempunyai dampak langsung yang signifikan atas produktivitas kerja. Sebagian besar penelitiannya menunjukkan bahwasanya area kerja mempunyai dampak signifikan atas produktivitas kerjanya, namun terdapat juga pandangan yang menyatakan bahwa

Tabel 4
Path Coefficient Indirect Effect

Hipotesis	Nilai <i>Original Sample</i>	Hasil Perkalian	$X_1 \Rightarrow Y$	$X_2 \Rightarrow Y$	$X_3 \Rightarrow Y$	Ket.
H ₈	$X_1 \Rightarrow Z$ $xZ \Rightarrow Y$ (0.219 x 0.501)	0.109	0.140			Tidak Memediasi
H ₉	$X_2 \Rightarrow Z$ $xZ \Rightarrow Y$ (0.406 x 0.501)	0.203		0.127		Memediasi
H ₁₀	$X_3 \Rightarrow Z$ $xZ \Rightarrow Y$ (0.248 x 0.501)	0.124			0.209	Tidak Memediasi

Sumber: Data Diolah, 2024

pengaruhnya mungkin tidak selalu langsung atau signifikan. Area kerja yang nyaman bias menumbuhkan kenyamanan dan kepuasan, hal ini mungkin tidak selalu berpengaruh langsung pada peningkatan produktivitas, bahwa terdapat faktor-faktor lain seperti keterampilan karyawan, manajemen, dan proses kerja sering kali memiliki dampak yang lebih besar terhadap produktivitas (Robbin & Judge, 2012).

Dan selanjutnya, kepuasan kerja terbukti memediasi tautan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung (misalnya, adanya variasi tugas, otonomi, dan umpan balik) akan menumbuhkan kesenangan kerja. Peningkatan kesenangan kerja ini, pada gilirannya, menumbuhkan dorongan serta produktivitas pegawai. Melalui kata lainnya, kerja yang baik mempengaruhi produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja (Hackman & Oldham, 2010).

Pemberian Tunjangan Kinerja (X_3)

Diketahui, memberi tunjangan performa memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian tunjangan kinerja adalah bagian 'alat' yang sering dipakai atas intansi guna menumbuhkan motivasi serta kesenangan kerja pegawainya, mengingat tunjangan yang terkait langsung dengan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, jika karyawan percaya bahwasanya upaya mereka hendak menghasilkannya performa yang baik serta performa yang baik hendak dihargai dengan tunjangan yang diharapkan. Kepuasan meningkat ketika ada keselarasan antara usaha, kinerja, dan penghargaan (Victor, 2006).

Berikutnya, area kerja pula mempunyai dampak langsung yang signifikan atas produktivitas kerja. Adanya motivasi ekstrinsik, seperti tunjangan kinerja, dapat meningkatkan produktivitas jika karyawan merasa penghargaan tersebut adil dan sesuai dengan usaha mereka. Penghargaan finansial yang dikaitkan dengan kinerja

dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras (Deci & Ryan, 2006).

Dan selanjutnya, kepuasan kerja tak terbukti menjadikan mediasi tautan diantara area kerja dan produktivitas kerjanya. Meskipun kepuasan kerja sering dianggap sebagai mediator dalam hubungan antara member tunjangan performa dan produktivitas kerja, beberapa pandangan dan penelitiannya menunjukkan bahwa dalam beberapa konteks, kepuasan kerja mungkin tidak memediasi pengaruh tersebut secara signifikan. Hal tersebut dikarenakan mereka sudah merasa cukup akan pemberian tunjangan kinerjanya yang mana itu berdampak pada meningkatnya produktivitas kerjanya seperti, jarang sekali α , selalu menuntaskan peran serta tanggungjawab yang diberi pada tahun yang sama dimana ia mendapatkan tugas tersebut dan selalu berusaha untuk *upgrade* diri dengan mengikuti berbagai pelatihan guna menunjang pengembangan karir mereka.

Kepuasan Kerja (Z)

Diketahui, kepuasan kerja mempunyai dampak langsung yang signifikan atas produktivitas kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas, pegawai yang puas condong mempunyai motivasi yang berlebih tinggi, berlebih sedikit absen, sertaberlebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi, yang semuanya berpartisipasi atas perkembangan produktivitas, kepuasan kerja yang tinggi umumnya berhubungan dengan produktivitas yang lebih tinggi, pekerja yang melalui kerjaan mereka condong berlebih termotivasi, lebih komitmen serta berlebih condong berpartisipasi secara baik pada kinerja organisasinya (Herzberg, 2011).

SIMPULAN

Berdasarkan kajian tentang dampak mutasi, lingkungan kerja, serta tunjangan kinerja terhadap kesenangan kerja dan produktivitas kerja, berikut adalah simpulan yang dapat diambil terkait pegawai di lingkungan Kantor Pertanahan Kab. Madiun antaran lain mengenai mutasi: Proses mutasi yang

dilakukan dengan baik, di mana pegawai dilokasikan atas posisi yang selaras melalui keahlian serta minat mereka, cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang meningkat akibat mutasi yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Namun, mutasi yang tidak tepat atau tidak diinginkan oleh pegawai dapat menurunkan kepuasan dan produktivitas. Lingkungan Kerja: area kerja yang mendukung, nyaman serta aman secara signifikan mempengaruhi kesenangan kerja. Pegawai yang merasa lingkungan kerjanya positif cenderung lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungannya kerja yang buruk, sebaliknya, dapat mengurangi kepuasan dan produktivitas. Tunjangan performa: Tunjangan performa yang adil serta selaras melalui pencapaian karyawan memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang merasa dihargai melalui tunjangan kinerja cenderung lebih puas dan bersemangat dalam bekerja, yang meningkatkan produktivitas mereka. Kurangnya tunjangan kinerja yang memadai bisa menurunkan motivasi dan produktivitas. Secara keseluruhan, mutasi, lingkungan kerja, serta tunjangan kinerja merupakan elemen penting yang memengaruhi kesenangan kerja serta produktivitas kerja pegawai kantor pertanahan. Kombinasi yang tepat dari ketiga faktor inilah bias mewujudkan area kerjanya yang lebih harmonis serta produktif, menumbuhkan kepuasan pekerja serta hasil kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Andi Offset.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Andini, S. A. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(1), 1-15.
- Armstrong, M., Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi 13. Kogan Page Limited.
- Azis, R. (2016). *Pengantar Administrasi Pendidikan*. Penerbit Sibuku.
- Deci, E. I., & Ryan, R. M. (2006). *Handbook of Self-Determination Research*. The University of Rochester Press.
- Dodi, H., Evanita, S. (2014). Pengaruh Mutasi, KOMPensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat area Solok. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis dan Publik* 2(1). 1-18.
- Fachreza & Said Musnadi. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Ghozali I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2010). Not What it was and not What it will be: The Future of Job Design Research. *Journal of Organization Behavior*, 31(2-3), 463-479.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money*. Sunway University Malaysia,
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.
- Rivai, & Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. PT.s Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors That can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33–53.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). *Manajemen Produksi*. BPFE.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Alfabeta.
- Vroom, V. H. (2006). *On The Origins of Expectancy Theory*. Great Minds in Management Oxford University.