

# TINJAUAN PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA STASIUN TV LOKAL

Irwan D. Rinaldi

Universitas Gunadarma, irwandrinaldi@gmail.com

## ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh Motivasi kerja Kompensasi dan mutasi, terhadap Produktivitas kerja. Teknik penarikan sampel menggunakan Proporsional Random Sampling Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Ukuran sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 125 orang. Instrument penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang disusun dengan skala Likert. Data diolah dengan menggunakan perangkat lunak statistik. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi moderasi interaksi (Moderated Regression Analysis/MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi. (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi. (3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Megaswara Televisi. (4) mutasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi secara tidak langsung melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, tetapi efeknya lebih kecil daripada efek langsung. Dari penelitian, tampak bahwa variabel mutasi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel kompensasi dan motivasi kerja. Variabel kompensasi berikutnya telah membandingkan pengaruh motivasi kerja terbesar dari variabel, dan variabel yang memiliki pengaruh terkecil dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja. Dapat diartikan variabel mutasi memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.*

*Kata kunci: Motivasi kerja, kompensasi, mutas, produktivitas kerja*

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja unit-unit kerja masing-masing. Produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas perusahaan maupun organisasi manapun bersumber dari pegawai yang melakukan kegiatan, manusia atau pegawai merupakan elemen yang selalu ada di dalam organisasi. Mereka yang membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai

tujuan-tujuan organisasi. Pegawai yang dimaksud adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang memadai. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Sedarmayanti (2001) mengungkapkan bahwa, "produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien". Produktivitas adalah salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan

kemunduran suatu perusahaan atau organisasi. Pengertian produktivitas menurut Sinungan (2005) memberikan batasan tentang produktivitas adalah rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio atas apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input). Produktivitas menggambarkan kinerja ekonomis dari sebuah perusahaan, oleh sebab itu produktivitas sangat penting untuk diteliti. Namun perlu diingat produktivitas perusahaan itu bersumber dari produktivitas kerja pegawai yang ada didalamnya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Cipta Megaswara Televisi ditemukan rendahnya produktivitas kerja.

Adanya mutasi yang belum sesuai dengan skill dan kemampuan seseorang pegawai serta pemberian kompensasi yang belum sesuai dan memuaskan akan mempengaruhi motivasi kerja dan juga akan mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai tersebut. Menurut Manullang (2004), mutasi jabatan merupakan pemindahan pegawai dari jabatan satu ke jabatan lainnya, baik jabatan itu sama tingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari semula.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai alasan yang logis dan rasional, namun faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai menurut Notoatmodjo (2012).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Fungsi motivasi, selain sebagai faktor yang mendorong pegawai untuk melakukan tindakan atau perbuatan, motivasi juga merupakan faktor yang akan mengarahkan dan mengerakkan pegawai untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang berkaitan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan kantor. Menurut Hasibuan (2008) manfaat motivasi adalah mendorong manusia untuk bertindak/ berbuat, menentukan arah perbuatan dan menyelesaikan perbuatan kita.

Kajian penelitian sejenis terkait dengan kompensasi, motivasi dan mutasi diuraikan sebagai berikut. Prabu (2005) menemukan bahwa secara simultan variabel faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja staf pada Pemerintah Daerah Muara Enim. Variabel karakteristik individu secara parsial, keharusan (X2) memiliki efek lebih besar terhadap deskripsi pekerjaan dibandingkan variabel lain. Silvana (2010). Dari hasil analisis rentang skala menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Malang sangat efektif. Dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 142,14 pada interval 130-159. Dengan rentang skala tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Malang sangat efektif untuk dilakukan. Untuk kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Malang terletak pada kategori sangat tinggi dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 138,12 pada interval 130-159. Dari hasil analisis regresi sederhana, yaitu hasil perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,587 berarti kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Malang dipengaruhi oleh mutasi jabatan sebesar 58,7%,

sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hamzah (2018) menganalisis tentang motivasi kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Untuk kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga kerja Kota Makassar tergolong dalam kategori sangat baik yang ditinjau dari indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh motivasi kerja kompensasi dan mutasi, terhadap produktivitas kerja.

Secara sistematis model penelitian dalam penulisan ini digambarkan dalam kerangka konseptual seperti Gambar 1.

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual di gambar 1, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

(H1) Mutasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.

(H2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.

(H3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.

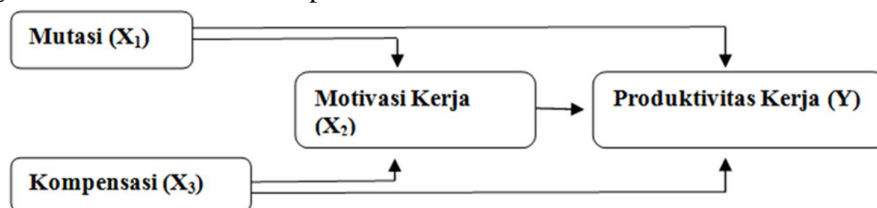
(H4) Mutasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.

(H5) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam penelitian kausatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Cipta Megaswara Televisi. Teknik penarikan sampel menggunakan Proporsional Random Sampling Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 orang. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisisioner, dokumentasi dan wawancara.

Instrument penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yang disusun dengan skala Likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan



Gambar 1 Kerangka konseptual

analisis jalur. Persamaan regresi penelitian ini.

$$\begin{aligned} \text{Motivasi} &= \beta_1 \text{ Mutasi} + \beta_2 \text{ kompensasi} + e \\ \text{Produktivitas kerja} &= \beta_1 \text{ mutasi} + \beta_2 \text{ kompensasi} + \beta_3 \text{ motivasi kerja} + e \end{aligned}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uji validitas yang telah dilakukan, hasil instrumen penelitian dengan 60 pernyataan, semua pernyataan tersebut adalah

valid karena setiap sub indikator pada masing-masing variabel, memiliki *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,364. Uji reliabilitas memperoleh hasil bahwa semua pernyataan tersebut adalah reliabel karena setiap sub indikator pada masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* yang sesuai dengan kriteria uji reliabilitas.

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden**

No	Variabel	Jawaban Responden										Jmlh Skor	Rata-rata	TC R (%)	Ket	
		PRDKS/PP		NEWS		N NEWS		KEU/H RD/GA		MAR						N
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%					
1	Mutasi	23	77	47	40,2	39	31,9	13	9,1	33	1,1	125	41,5	3,673	73,07	Cukup Baik
2	Kompensasi	25	72,9	48	40,2	34	27,8	11	7,7	74,2		126	43,6	3,69	76,4	Cukup Baik
3	Motivasi	22	71,4	46	36,8	31	24,1	8	4,9	31,3		125	43,5	3,74	76,4	Baik
4	Produktivitas Kerja	22	71,4	48	38,4	30	23,1	8	4,9	30,9		125	43,5	3,702	76,02	Baik

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi memiliki skor rata – rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 3,75 dengan tingkat capaian responden sebesar 76,4%. Angka ini termasuk kategori “baik/ tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Variabel yang memiliki skor rata – rata terendah diperoleh pada variabel kompensasi yaitu sebesar 3,60 dengan tingkat capaian responden sebesar 72,9%. Angka ini termasuk kategori “cukup baik/cukup puas”. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang puas dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan terutama pada indikator insentif. Untuk variabel

produktivitas kerja diperoleh skor rata – rata sebesar 3,7 dengan tingkat capaian responden 76,02%. Angka ini termasuk kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Dan untuk variabel mutasi diperoleh skor rata – rata sebesar 3,65 dengan tingkat capaian responden sebesar 73,07%. Angka ini termasuk kategori “cukup baik”, yang menunjukkan sudah cukup baiknya pelaksanaan mutasi di lingkungan PT. Cipta Megaswara Televisi.

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual

memiliki distribusi normal atau tidak. Atau dapat dikatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari data sampel mendekati normalitas populasi. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*. Hasil uji normalitas diketahui masing – masing variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dimana nilai signifikansi untuk variabel mutasi sebesar 0,662, untuk variabel kompensasi diperoleh angka signifikansi sebesar 0,101, untuk variabel motivasi diperoleh signifikansi sebesar 0,656 dan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,182, hal ini berarti distribusi data masing – masing variabel adalah normal. Selain itu juga dapat dilihat nilai residual (*unstandardized residual*) sebesar 0,551. Berarti seluruh data yang dianalisis untuk setiap variabel penelitian memiliki distribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya. Uji homogenitas yaitu uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari sampel yang homogen. Uji homogenitas variansi populasi dilakukan dengan *test homogeneity of variance*. Dari uji homogenitas dapat dilihat masing – masing skor signifikansi, variabel mutasi sebesar 0,115, kompensasi sebesar 0,105 dan motivasi kerja sebesar 0,144. Hal ini berarti skor masing- masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai ini, dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen.

Penelitian ini menggunakan variabel intervening, yaitu variabel motivasi kerja berfungsi sebagai variabel yang memediasi antara mutasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

### 1) Pengaruh Mutasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Persamaan regresinya sebagai berikut

$$\text{Motivasi} = 0,320 \text{ Mutasi} + 0,216 \text{ kompensasi}$$

Koefisien regresi mutasi 0.320 menunjukkan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga adanya peningkatan pelaksanaan mutasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Koefisien regresi kompensasi bernilai positif 0,216. Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara mutasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Megaswara Televisi. Demikian sebaliknya, apabila pelaksanaan mutasi tidak dilakukan dengan tepat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja merupakan penjelmaan/ perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Hal ini relevan dengan pendapat Samsudin (2005) yang mengungkapkan bahwa mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses perpindahan fungsi, tanggung jawab dan status tenaga kerja ke situasi

tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja dan kontribusi kerja yang maksimal kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ria Intan Silvana (2010), yang menyimpulkan bahwa mutasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS Pemkot Malang.

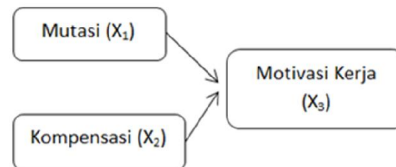
2) Pengaruh Mutasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja} = 0,306 \text{ mutasi} + 0,258 \text{ kompensasi} + 0,232 \text{ motivasi kerja}$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti koefisien regresi mutasi (PYX1) bernilai positif sebesar

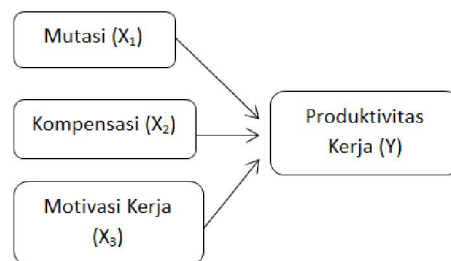
0,306. Hal ini menunjukkan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga adanya peningkatan pelaksanaan mutasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi kompensasi (PYX2) bernilai positif 0,258. Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja (PYX3) bernilai positif 0,232. Hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga dengan adanya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Analisis berikutnya adalah analisis jalur. Adapun struktur jalur dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2 Sub Struktur Analisis Mutasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

$$X_3 = P_{x_3x_1}X_1 + P_{x_3x_2}X_2 + \epsilon_1$$

$$X_3 = 0,259X_1 + 0,162X_2 + \epsilon_1$$



**Gambar 3. Sub Struktur Analisis Mutasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Dari Gambar 3 dapat dibuat persamaan strukturnya sebagai berikut :  $Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{yx3} + \epsilon_2$ .  $Y = 0,306 X_1 + 0,258X_2 + 0,232 X_3 + \epsilon_2$

### **Pengaruh mutasi terhadap Produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel mutasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $P_{yx1} = 0,306$  nilai  $t$  hitung = 3,625 sedangkan untuk  $t$  tabel dengan sign.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - k$  yaitu  $115 - 3 = 112 = 2,272$ . Maka dengan didapat  $t$  tabel dua sisi sebesar 2,272, diketahui Nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding  $t$  tabel, hal ini menunjukkan **Hipotesis 1 diterima** yang menyatakan Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.

### **Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $P_{yx2} = 0,258$  dengan nilai  $t$  hitung = 3,146 sedangkan untuk  $t$  tabel dengan sign.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - k$  yaitu  $115 - 2 = 113 = 2,272$ . Nilai  $t$  tabel dua sisi sebesar 2,272, diketahui Nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding  $t$  tabel, hal ini menunjukkan Hipotesis 2 diterima yang menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $P_{yx3} = 0,232$  nilai  $t$  hitung = 2,735 sedangkan untuk  $t$  tabel dengan sign.  $\alpha$

= 0,05 dan  $df = n - k$  yaitu  $115 - 2 = 113 = 2,272$ . Maka dengan didapat  $t$  tabel dua sisi sebesar 2,272, diketahui Nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding  $t$  tabel, hal ini menunjukkan **Hipotesis 3 diterima** yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.

### **Pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel mutasi ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $P_{x3x1} = 0,320$  nilai  $t$  hitung = 3,602 sedangkan untuk  $t$  tabel dengan sign.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - k$  yaitu  $115 - 2 = 113 = 2,272$ . Maka dengan didapat  $t$  tabel dua sisi sebesar 2,272, diketahui Nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding  $t$  tabel, hal ini menunjukkan **Hipotesis 4 diterima** yang menyatakan Mutasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Megaswara Televisi.

### **Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tentang pengaruh variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $P_{x3x2} = 0,216$  nilai  $t$  hitung = 2,430 sedangkan untuk  $t$  tabel dengan sign.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - k$  yaitu  $115 - 2 = 113 = 2,272$ . Maka dengan didapat  $t$  tabel dua sisi sebesar 2,272, diketahui Nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding  $t$  tabel, hal ini menunjukkan Hipotesis 5 diterima yang menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Cipta Megaswara Televisi.

### **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya untuk melihat pengaruh

mutasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Megaswara Televisi melalui motivasi kerja dilakukan analisa regresi bertingkat atau analisis jalur. Analisis pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effects*) antar variabel dalam model, digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh setiap konstruk variabel. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel penyebab baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel akibat dapat diuraikan sebagai berikut:

Variabel Mutasi (X1)

Pengaruh langsung:  $Y = P_{yx1} = 0,306 = 30,6\%$ . Berdasarkan formula di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung mutasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 30,6 %. Pengaruh tidak langsung:  $X1 \text{ terhadap } Y \text{ dan } X3 = (P_{x3x1}) \cdot (P_{yx3}) = 0,07424$  atau 7,42 %.

Berdasarkan formula di atas, diketahui bahwa kontribusi variabel mutasi terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi kerja adalah sebesar 7,42%.

Variabel Kompensasi (X2)

Pengaruh langsung: X2 terhadap  $Y = P_{yx2} = 0,258 = 25,8\%$

Berdasarkan pada kalkulasi di atas, diketahui bahwa kontribusi variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 25,8%. Pengaruh tidak langsung:  $X2 \text{ terhadap } Y \text{ dan } X3 = (P_{x3x2}) \cdot (P_{yx3}) = 0,0501$  atau 5,01%.

Berdasarkan kontribusi variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi adalah sebesar 5,01 %.

Variabel Motivasi Kerja (X3)

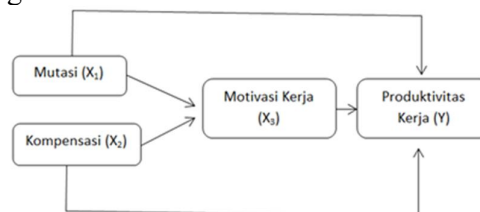
Pengaruh langsung: X3 terhadap  $Y = P_{yx3} = 0,232 = 23,2\%$

Berdasarkan formula di atas, diketahui bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 23,2%.

Dari uraian tersebut maka total pengaruh pengaruh langsung dan total pengaruh tidak langsung dapat dihitung sebagai berikut:

Total pengaruh langsung (*direct effect*) =  $30,6\% + 25,8\% + 23,2\% = 79,6\%$ . Total pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) =  $7,42\% + 5,01\% = 12,43\%$ . Pengaruh variabel lain =  $100\% - (79,6\% + 12,43\%) = 7,97\%$

Berdasarkan rangkuman hasil analisa jalur diatas untuk melihat besar koefisien jalur antar variabel dapat digambarkan pada model persamaan struktural seperti gambar 4:



**Gambar 4 Struktur Analisis jalur**

Dari Gambar 4 diketahui bahwa variabel mutasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening/ perantara. Atau dapat juga dikatakan bahwa variabel mutasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Megaswara Televisi, baik secara langsung maupun tidak langsung.



## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa mutasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Megaswara Televisi. Mutasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cipta Megaswara Televisi. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Megaswara Televisi.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, saran bagi PT. Cipta Megaswara Televisi, perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasinya serta mempertimbangkan berbagai hal guna peningkatan kinerja perusahaan terutama dalam hal memberikan demosi sesuai dengan UU yang berlaku seperti UUK dan PKB, mempertimbangkan lama kerja dalam melakukan rotasi pegawai, dan mempertimbangkan prestasi kerja dalam memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan dan mempertimbangkan berbagai hal dalam pemberian kompensasi kepada karyawan guna peningkatan kinerja perusahaan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaan yang dilakukan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ferdinand. A. (2002). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Edisi ke 2. Semarang: BP UNDIP.

Hasibuan, M.S.P. (2008). *Sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hamzah, A. W. A. (2018). "Motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar." Universitas Negeri Makasar  
<http://eprints.unm.ac.id/12057/1/JURNAL%20WINDA.pdf> (diakses pada 26 Juli 2019)

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Manullang, Marihot A. (2004). *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, UGM, Yogyakarta.

Notoatmodjo, S. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. 3(6).

Robbins, S. P. dan Judge, Timoty A. (2017). *Organizational behavior* 17<sup>th</sup> Edition, Pearson.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen sumber daya manusia suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambatan

Silvana, R.I. (2010). *Pengaruh mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pemerintah Kota Malang*. Other Thesis, University Of Muhammadiyah Malang

Sinungan, M. (2005). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara