

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ROTASI KERJA DAN MUTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

Fatmawati¹, Normansyah²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.

Email : ekonomiuna@yahoo.com

Abstrak

Populasi adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai yaitu 32 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 32 pegawai.

Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 1,401 + 0,256 X_1 + 0,449 X_2 + 0,865 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa iklim organisasi (X_1), rotasi kerja (X_2) dan mutasi kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (272,891) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,95), dan $sig. a$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk iklim organisasi (2,485), rotasi kerja (3,620) dan mutasi kerja (5,440). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai adalah variabel mutasi kerja.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Rotasi Kerja, Mutasi Kerja, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia/pegawai yang berdisiplin tinggi, berkemampuan, berdaya saing dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan,

daya dan karya. Semua potensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia/karyawan yang berdisiplin tinggi, berkemampuan, berdaya saing dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal,

perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai adalah *asset* utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Produktivitas kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh produktivitas kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Iklm organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklm organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai

protes dari pegawai yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku pegawai. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil.

Mutasi atau transfer adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu organisasi.

Mutasi kadang tidak sesuai dengan evaluasi terhadap berbagai persoalan kinerja pegawai dan bahkan mutasi dilakukan hanya dipengaruhi oleh kepentingan politik tertentu tanpa ada dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan public pegawai ASN. Selain itu pula penerapan kebijakan mutasi pegawai ASN ini banyak ditemukan menggunakan paradigm atau pola pikir (*mindset*) lama yakni dengan mengandalkan *Patronage System* (pengangkatan seorang pegawai berdasarkan atas hubungan pribadi antara pihak yang mengangkat dengan yang diangkat).

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas pegawai yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan organisasi. Keberhasilan produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia dan teknologi) dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya produktivitas pegawai yang diharapkan, maka akan tercapai tujuan dari organisasi.

Bahwa dalam rangka mewujudkan pelaksanaan otonomi daerah yang didasarkan pada otonomi luas, merata dan bertanggung jawab pada Kota Tanjungbalai, maka perlu diupayakan peningkatan keamanan daerah, masyarakat sejahtera dan berbudaya. Maka pemerintah daerah khususnya Pemerintah Kota Tanjungbalai membentuk lembaga teknis daerah untuk mendukung penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan sebagai konsekuensi penerimaan tugas dan wewenang urusan rumah tangga daerah Kota Tanjungbalai dengan membentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjungbalai ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Sedangkan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjungbalai ini adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data

pegawai pemerintahan, perencanaan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian, pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, hingga pelaksana, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah daerah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah adalah bagaimana pengaruh iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai ?

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut Kuncoro (2003) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2008) bahwa penelitian *deskriptif*

explanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai. Waktu penelitian dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan September tahun 2020.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai yang berjumlah 32 pegawai.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai yang sejumlah 32 pegawai.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu diperoleh langsung dari daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai dan hasil wawancara (*interview*) kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.
2. Data Sekunder, yaitu diperoleh melalui dokumen-dokumen dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yang diberikan kepada para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- b. Wawancara (*interview*) yang dilakukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- c. Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai berupa sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan jumlah pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai

Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai merupakan bagian dari struktur organisasi kerja di Pemerintahan Kota Tanjungbalai. Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Sedangkan fungsinya adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintahan, perencanaan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian,

pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, hingga pelaksana, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui, korelasi butir pertanyaan dari variabel iklim organisasi, rotasi kerja, mutasi kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,3494$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pernyataan dari masing-masing variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α).

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

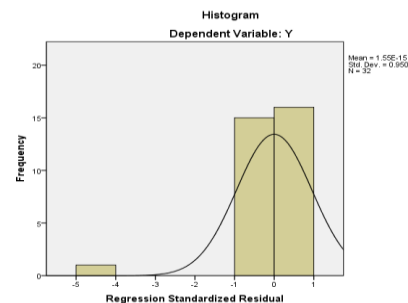
Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keter:
Iklim Organisasi	0,854	0,60	Reli
Rotasi Kerja	0,823	0,60	Reli
Mutasi Kerja	0,865	0,60	Reli
Produktivitas Kerja	0,881	0,60	Reli

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel besarnya diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan

dalam penelitian ini adalah reliable sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

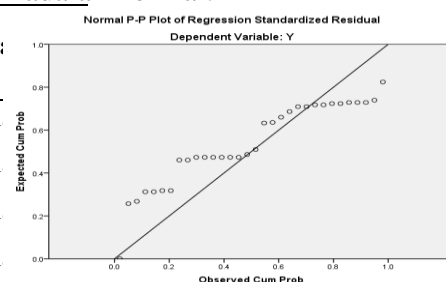
C. Uji Asumsi Klasik a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, dalam hal ini dapat dilihat dengan menggunakan normal histogram dan p-plot.



Gambar Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.



Bardasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menejelaskan bahwa tanggapan responden yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala

pengukuran yaitu skala likert, maka dengan hasil tersebut terlihat bahwa data terdistribusi secara normal.

Selain dengan metode grafik juga dapat digunakan analisis statistik dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Hasil Uji Statistik Kolmogorov Smirnov (K-S Test)

	Unstandardized Residual
N	32
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.46187199
Most Extreme Differences	.239
Absolute	
Positive	.219
Negative	-.239
Kolmogorov-Smirnov Z	1.354
Asymp. Sig. (2-tailed)	.152

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data distirbusi normal, namun sering kali data kelihatan normal karena mengikuti garis diagonal padahal belum tentu data tersebut berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

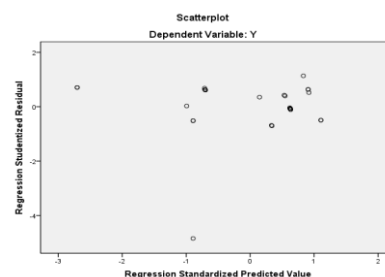
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklim Organisasi (X ₁)	.256	6,143
	Rotasi Kerja (X ₂)	.303	7,648
	Mutasi Kerja (X ₃)	.360	7,831

Berdasarkan pada Tabel yang ada terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel iklim organisasi (X₁), rotasi kerja (X₂) dan mutasi kerja (X₃) memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut bebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai

D. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi

Hasil Uji Regresi

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,401	,73
	Tambahan Penghasilan (X ₁)	,256	,10
	Fasilitas Kerja (X ₂)	,449	,12
	Disiplin Kerja (X ₃)	,865	,159

Berdasarkan pada tabel 4.17. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,401 + 0,256 X_1 + 0,449 X_2 + 0,865 X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 1,401, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel iklim organisasi (X₁), rotasi kerja (X₂) dan mutasi kerja (X₃) tetap (konstan), maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 1,401.
2. Koefisien regresi pada variabel iklim organisasi (X₁) adalah 0,256. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel iklim organisasi (X₁), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,256 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel rotasi kerja (X₂) adalah 0,449. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel rotasi kerja (X₂), maka akan

meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,449 satuan.

4. Koefisien regresi pada variabel mutasi kerja (X₃) adalah 0,865. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel mutasi kerja (X₃), maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja (Y) sebesar 0,865 satuan.

b. Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	193,356	3	64,452	272,861	,000 ^a
	Residual	6,613	28	,236		
	Total	199,969	31			

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (272,861) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,95), dan sig. α (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H₀ dan menerima H_a yaitu iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t

Model	t	Sig.	
1	(Constant)	1,914	,403
	Iklim Organisasi (X ₁)	2,485	,037
	Rotasi Kerja (X ₂)	3,620	,024
	Mutasi Kerja (X ₃)	5,440	,000

Berdasarkan tabel 4.19. diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi (2,485) dengan nilai t_{tabel} (1,69), sehingga didapat nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,485 > 1,69, sedangkan nilai sig. t untuk variabel iklim organisasi (0,037)

lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,037 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel iklim organisasi maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel rotasi kerja (3,620) dengan nilai t_{tabel} (1,69), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,620 > 1,69$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel rotasi kerja (0,024) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,024 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel rotasi kerja. Hal ini berarti secara parsial faktor rotasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel rotasi kerja (5,440) dengan nilai t_{tabel} (1,69), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,440 > 1,69$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel rotasi kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel rotasi kerja maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor rotasi kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap rotasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,837	,773	,86993

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,773, yang berarti variabel bebas tambahan penghasilan, fasilitas kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat motivasi kerja sebesar 77,3%. Sedangkan sisanya sebesar 22,7% merupakan variabel yang tidak diteliti.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi kerja dengan nilai F_{hitung} (272,891) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,95), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa iklim organisasi, rotasi kerja dan mutasi kerja sangat menentukan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.
2. Secara parsial faktor mutasi kerja dengan nilai (5,440) dan nilai t_{tabel} (1,69), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,440 > 1,69$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk

variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel iklim organisasi dan rotasi kerja. Hal ini berarti bahwa variabel mutasi kerja lebih menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, atau dengan kata lain pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai harus selalu memperhatikan mutasi kerja para pegawainya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, 2003, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Ed II .- Andi Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetak*
- Keenam*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusriyanto, Bambang, 2005, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Penerbit Gramedia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003, *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006 *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua. PT Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H, 2006, *Human Resources Management*, Prentice Hall, New Jersey.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Newstrom, John W. and Keith Davis, 2006, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, McGraw-Hill. North America.
- Nitisemito, Alex S, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P, 2008, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima Erlangga, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti, 2009, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Bandar Maju, Bandung.

Simamora, 2004, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. STIE YPKN. Yogyakarta.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Umar, Husein, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan, 2005 *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Erlangga. Jakarta.

SKRIPSI/TESIS/JURNAL

Adib Zainal Fanani, Pengaruh Iklim Organisasi dan Desain Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan, *Jurnal Pendidikan, Maret 2018, Vol.1, No.2.*

Ela Suparinah, Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waru Kaltim Plantation Penajam Paser Utara, *Jurnal Administrasi Bisnis, Mei 2018, Vol.6, No.2.*

Markahasa Timbul, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV Persero AFD III Kebun

Pabatu, *Jurnal Ilmiah BussinessProgress, April 2015, Vol.3, No.1.*