

The Effect of Internal Job Transfers and Labor Utilization Efficiency on Work Unit Productivity at PTPN IV Regional I Bangun Estate

Pengaruh Mutasi Internal Dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Unit Kerja di PTPN IV Regional I Kebun Bangun

Nur 'Ainun Rahma Lubis ¹⁾; Muhammad Yalzamul Insan ²⁾; Nashrudin Setiawan ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: ¹⁾ nurainunlubis.2316@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [29 Agustus 2026]

Revised [18 Oktober 2026]

Accepted [20 Oktober 2026]

KEYWORDS

Internal Mobility, Labor Efficiency, Productivity, PalmCo, PTPN IV Regional I.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

PTPN IV Regional I Kebun Bangun merupakan unit usaha perkebunan kelapa sawit yang beroperasi berdasarkan standar Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO). Pasca-transformasi organisasi menjadi bagian dari PalmCo, perusahaan menerapkan kebijakan mutasi internal sebagai strategi untuk menjaga efektivitas operasional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh mutasi internal dan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja terhadap produktivitas unit kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian terdiri atas 59 responden yang meliputi karyawan pimpinan, mandor, dan krani, dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi laporan realisasi produksi serta data tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas unit kerja ($\beta = 0,511$; $p < 0,05$). Efisiensi pemanfaatan tenaga kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,532$; $p < 0,05$) serta menjadi variabel yang paling dominan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas unit kerja ($F = 192,794$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,873. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kebijakan mutasi berbasis kompetensi dan peningkatan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas unit kerja.

ABSTRACT

PTPN IV Regional I Kebun Bangun is a palm oil plantation operating under the Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) standards. Following its organizational transformation into PalmCo, the company implemented internal mobility as a strategic policy to maintain operational effectiveness. This study aims to examine the effects of internal mobility and labor utilization efficiency on work unit productivity. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. The population consisted of 59 respondents, including management staff, field foremen (mandor), and administrative clerks (krani), using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires and documentation of production reports and workforce records. The findings reveal that internal mobility has a positive and significant effect on work unit productivity ($\beta = 0.511$; $p < 0.05$). Labor utilization efficiency also has a positive and significant effect ($\beta = 0.532$; $p < 0.05$) and is identified as the dominant predictor. Simultaneously, both independent variables significantly influence work unit productivity ($F = 192.794$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.873. These findings indicate that competency-based internal mobility and improved labor utilization efficiency are key factors in enhancing work unit productivity.

PENDAHULUAN

PTPN IV Regional I Kebun Bangun merupakan salah satu unit kerja perkebunan kelapa sawit yang dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) di wilayah Sumatera Utara yang berfokus pada budidaya tanaman kelapa sawit. Sejak tahun 2023 PTPN IV telah bertransformasi menjadi PTPN IV PalmCo mengelola sekitar 69.455 tenaga kerja yang tersebar di berbagai provinsi yang mematuhi standar ISPO (Indonesian Sustainable Palm Oil). Setelah penggabungan (merger), PTPN IV memiliki catatan rutin mengenai mutasi tenaga kerja yang dianggap sebagai instrumen strategis untuk menjaga ritme produksi dan integritas organisasi dengan karakteristik operasional yang menuntut keberlanjutan produktivitas kerja dalam jangka panjang.

Kebun Bangun merupakan salah satu unit kerja strategis di bawah naungan PTPN IV Regional I yang berfokus pada budidaya kelapa sawit di Sumatera Utara. Sebagai unit yang berperan vital dalam rantai pasok perusahaan, Kebun Bangun mengelola operasional yang kompleks dengan dukungan tenaga kerja sebanyak 229 orang. Struktur tenaga kerja ini terbagi ke dalam lima bidang utama: Karyawan Pimpinan (6 orang), Bidang Tanaman (146 orang), Bidang Tata Usaha (7 orang), Bidang Personalia (55 orang), serta Bidang Sipil, Traksi, dan Alat Berat/Teknik (15 orang). Dominasi jumlah karyawan di Bidang Tanaman mencerminkan karakteristik operasional kebun yang padat karya, yang menuntut koordinasi

intensif antara petugas lapangan, pemanen, pemelihara, mandor, hingga krani untuk memastikan ritme produksi tetap terjaga.

Dinamika efisiensi ini tercermin dari catatan historis mutasi tenaga kerja dan pencapaian produksi lima tahun terakhir (2021-2025). Secara fluktuatif, jumlah mutasi internal di Kebun Bangun tercatat mengalami perubahan, dengan angka tertinggi mencapai 44 orang pada tahun 2025. Bersamaan dengan dinamika mutasi tersebut, performa produksi menunjukkan adaptasi yang progresif. Meskipun sempat mengalami fluktuasi pada periode 2021–2023, perusahaan menunjukkan pemulihan signifikan pada tahun 2024 dengan capaian produksi sebesar 35.123.020 kg TBS, melampaui target RKAP dengan persentase capaian 108%.

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, PTPN IV menunjukkan adanya transformasi yang signifikan dan bersifat struktural. Periode ini dapat dikategorikan sebagai fase perubahan sejarah perusahaan, di mana terjadi pergeseran dari entitas perkebunan yang bersifat regional menuju bagian dari korporasi kelapa sawit berskala global. Pada periode 2021 hingga 2022, perusahaan berada dalam tahap pemulihan dan efisiensi pasca pandemi. Selanjutnya, pada tahun 2023, perusahaan memasuki fase penting melalui pembentukan struktur baru sebagai bagian dari *sub-holding* PalmCo, di mana perusahaan ditetapkan sebagai entitas bertahan (*surviving entity*) dalam proses penggabungan sejumlah anak usaha dalam kelompok PTPN.

Transformasi struktural yang terjadi di PTPN IV, tidak hanya berdampak pada mutasi tenaga kerja, tetapi juga mendorong peningkatan tuntutan efisiensi kerja melalui sentralisasi divisi-divisi strategis seperti sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi informasi. Mutasi internal dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja secara lebih cepat, mengurangi biaya dan waktu rekrutmen, serta memanfaatkan pengalaman dan pemahaman karyawan terhadap budaya, sistem, dan proses kerja yang telah ada (Jusdijachlan et al., 2025). Penerapan mutasi internal secara efektif cenderung memiliki fleksibilitas tenaga kerja yang lebih tinggi serta kesinambungan operasional yang lebih terjaga dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (Urika et al., 2025).

Pengelolaan sumber daya manusia dan tuntutan peningkatan produktivitas dengan keterbatasan sumber daya organisasi mendorong manajemen untuk selalu meninjau strategi yang diterapkan agar tetap mampu mempertahankan efisiensi dan produktivitas operasional (Handayani & Widhoyoko, 2025). Keberhasilan mutasi internal diukur pada hasil produktivitas karyawan sebagai indikator utama kinerja organisasi. Produktivitas menunjukkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan input yang tersedia, khususnya tenaga kerja (Ma'ruf & Rizky, 2025). Tingginya produktivitas mengindikasikan bahwa tenaga kerja ditempatkan dan dikelola secara tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui kebijakan manajerial yang mengatur penempatan, pembagian tugas, serta mekanisme kerja karyawan. Proses efisiensi pemanfaatan tenaga kerja di PTPN IV dilakukan melalui pendekatan yang lebih gradual dan optimalisasi mutasi internal untuk mendistribusikan tenaga kerja secara lebih proporsional antar unit kerja. Strategi ini menjadi semakin relevan ketika organisasi berada dalam kondisi pembatasan perekrutan, sehingga fokus pengelolaan SDM bergeser dari penambahan jumlah tenaga kerja menuju optimalisasi tenaga kerja yang telah tersedia (Sukisno & Setyadi, 2025).

Penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja pada industri kelapa sawit umumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor individu, seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja, upah, dan masa kerja, berpengaruh terhadap produktivitas panen (Bindrianes et al., 2017; Ginting & Lindawati, 2025; Podandi, 2023; Pulungan et al., 2025). Di sisi lain, penelitian mengenai mutasi atau *job rotation* lebih banyak dilakukan pada sektor non-perkebunan dengan fokus pada peningkatan motivasi, kepuasan, atau kinerja karyawan, dan menunjukkan bahwa mutasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Firman et al., 2022; Salina et al., 2025; Simamora & Sihombing, 2023).

Meskipun demikian, penelitian yang mengintegrasikan kebijakan mutasi internal dengan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja sebagai determinan produktivitas pada industri perkebunan kelapa sawit masih relatif terbatas. Penelitian mengenai efisiensi tenaga kerja di perkebunan sawit lebih banyak membahas optimalisasi tenaga kerja atau pengukuran efisiensi operasional tanpa mengaitkannya dengan kebijakan mutasi internal (Musa et al., 2021). Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai bagaimana mutasi internal memengaruhi efisiensi pemanfaatan tenaga kerja dan produktivitas unit kerja secara simultan, khususnya pada lingkungan PTPN IV Regional I Kebun Bangun pascatransformasi PalmCo.

LANDASAN TEORI

Mutasi Internal

Mutasi atau rotasi tenaga kerja merupakan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan melalui pemindahan karyawan antarposisi atau unit kerja untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi yang dimiliki. Dalam perspektif manajemen SDM, mutasi tidak hanya berfungsi sebagai perpindahan administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk mengoptimalkan penempatan karyawan, mengisi kebutuhan organisasi, menjaga kontinuitas operasional, serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan (Armstrong, 2022; Bidwell & Keller, 2025).



Selain mendukung prinsip *the right man on the right place*, mutasi juga berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi, peningkatan *multi-skilling*, pemerataan beban kerja, pengurangan kejenuhan kerja, serta penguatan tata kelola organisasi melalui mitigasi risiko dan percepatan integrasi budaya organisasi pada masa restrukturisasi (Andansari et al., 2025; Dian Aditya Kusuma et al., 2025; Kartomo, 2026; Pratama & Setyowati, 2026; Rusiadi et al., 2020).

Efektivitas mutasi sangat ditentukan oleh kesesuaian kompetensi, kebutuhan organisasi, dan objektivitas proses penempatannya. Mutasi yang dirancang secara tepat mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia, sedangkan pelaksanaan yang tidak mempertimbangkan kompetensi maupun kesiapan karyawan berpotensi menurunkan motivasi, menghambat adaptasi, dan mengurangi efektivitas kerja (Aulia, 2025; Insan et al., 2023; Murniadi & Ardiyanti, 2025; Santoso, 2018). Dalam organisasi modern, mutasi juga dipandang sebagai strategi efisiensi struktural untuk mengoptimalkan *human capital* yang telah memahami budaya organisasi sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja tanpa bergantung pada rekrutmen eksternal maupun melakukan pemutusan hubungan kerja (Insan et al., 2024; Muhammad, 2025; Pratama & Setyowati, 2026). Dengan demikian, mutasi internal yang dilaksanakan secara terencana dan berbasis kompetensi diperkirakan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas unit kerja.

Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja

Efisiensi pemanfaatan tenaga kerja merupakan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan output sesuai target dengan penggunaan sumber daya yang minimal (Syachrani et al., 2025). Efisiensi mencerminkan keseimbangan antara input tenaga kerja dan output yang dihasilkan melalui pengelolaan waktu kerja, pembagian tugas, jumlah tenaga kerja, serta pengawasan operasional yang efektif (Husain et al., 2025; Lestari & Arini, 2024; Murniadi & Ardiyanti, 2025). Sebaliknya, pemanfaatan tenaga kerja yang tidak efisien dapat menyebabkan pemborosan biaya, ketidakseimbangan beban kerja, dan penurunan produktivitas unit kerja (Insan Muhammad Yalzamul et al., 2022). Dalam industri perkebunan kelapa sawit, efisiensi diwujudkan melalui optimalisasi hari kerja efektif, pengendalian biaya operasional, ketepatan rotasi pekerjaan, serta pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung pengawasan dan pengambilan keputusan secara cepat (Dian Aditya Kusuma et al., 2025; Musa et al., 2021; Pratama & Setyowati, 2026).

Penelitian ini memandang efisiensi pemanfaatan tenaga kerja sebagai kemampuan unit kerja mengoptimalkan sumber daya manusia setelah penerapan mutasi internal. Efisiensi pemanfaatan tenaga kerja mencerminkan kemampuan unit kerja mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan output sesuai target dengan biaya yang efisien. Efisiensi dicapai melalui pengelolaan jumlah tenaga kerja, pembagian tugas, pengawasan operasional, serta pengendalian biaya tanpa mengurangi kualitas maupun kuantitas produksi. Pada industri perkebunan kelapa sawit, efisiensi tenaga kerja berperan penting dalam memastikan bahwa setiap sumber daya yang dialokasikan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target produksi (Suryadi et al., 2018).

Produktivitas Unit Kerja

Produktivitas unit kerja merupakan ukuran kinerja yang menunjukkan kemampuan suatu unit dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien berdasarkan sumber daya yang digunakan (Natania, 2025; Rizaludin & Astuti, 2025). Pada industri perkebunan kelapa sawit, produktivitas tidak hanya diukur dari volume produksi, tetapi juga dari kemampuan unit kerja mencapai target operasional, memanfaatkan tenaga kerja secara optimal, serta menjaga kualitas hasil produksi (Asriyanti et al., 2024; Indrayani et al., 2025; Setiawan, 2021).

Indikator produktivitas umumnya meliputi realisasi produksi, pencapaian target perusahaan, dan minimalisasi kehilangan hasil (*losses*) selama proses operasional (Musa et al., 2021; Suryadi et al., 2018). Dalam penelitian ini, produktivitas unit kerja diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh mutasi internal dan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja.

Produktivitas unit kerja merupakan indikator kinerja operasional yang mencerminkan kemampuan organisasi menghasilkan output secara efektif melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Dalam penelitian ini, produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu mutasi internal dan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja.

Mutasi internal dipandang sebagai strategi manajemen sumber daya manusia untuk menempatkan karyawan sesuai kompetensinya, sehingga mampu meningkatkan efektivitas pengawasan, pemerataan beban kerja, dan kontinuitas operasional (Eddi Suprayitno & Faisal Ali, 2019; Ma'ruf & Rizky, 2025). Namun, keberhasilan mutasi sangat bergantung pada kesesuaian kompetensi, proses adaptasi, dan kebutuhan operasional unit kerja (Arif Setyawan et al., 2024; Yahya Nasution, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk menguji sejauh mana kebijakan mutasi dan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja mempengaruhi produktivitas di PTPN IV Regional I Kebun Bangun secara objektif agar hasil penelitian tidak hanya berdasarkan perkiraan (Sugiyono, 2020). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mencari hubungan sebab-akibat untuk mengetahui apakah perubahan pada mutasi internal akan mengakibatkan perubahan pada tingkat produktivitas. Pendekatan dengan metode ini sangat efektif digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk melihat variabel yang memberikan kontribusi paling kuat terhadap keberhasilan operasional perusahaan (Siregar, 2021).

Sejalan dengan pendapat Ghozali, (2024), penelitian ini juga dikategorikan sebagai penelitian eksplanatori, dimana penelitian eksplanatori berusaha menjawab mengapa suatu kebijakan, seperti penempatan staf baru melalui mutasi, dapat memengaruhi proses kerja menjadi lebih efisien atau sebaliknya. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner atau daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, yaitu para staf dan mandor di kebun. Jawaban-jawaban dari responden berupa pendapat atau persepsi selanjutnya diubah menjadi angka menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Jumlah Mutasi Terhadap Produksi

Tahun	Jumlah Mutasi	Jumlah Produksi Panen Kg TBS	RKAP Kg TBS	Persentase Capaian (%)
2021	15 Orang	40,094,020	44,290,000	0.90
2022	6 Orang	36,797,450	42,703,000	0.86
2023	8 Orang	31,369,390	36,678,000	0.85
2024	11 Orang	35,123,020	32,400,000	1.08
2025	44 Orang	35,729,060	38,108,000	0.93

Sumber: PTPN IV Kebun Bangun, 2026

Tabel 2. Jumlah HK terhadap Produksi

Tahun	Jumlah Petugas Panen	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah Produksi Panen (Kg)	Rasio Panen dan Tenaga Kerja (Kg)
2021	85 Orang	22,693	40,094,020	471,694
2022	80 Orang	21,798	36,797,450	459,968
2023	94 Orang	21,054	31,369,390	333,717
2024	120 Orang	20,153	35,123,020	292,692
2025	110 Orang	22,628	35,729,060	324,810

Sumber: PTPN IV Kebun Bangun, 2026

Tabel 3. Jumlah Produksi TBS terhadap RKAP

Tahun	Realisasi (Kg TBS)	RKAP (Kg TBS)	Persentase Capaian (%)	Status
2021	40,094,020	44,290,000	0.90	Cukup
2022	36,797,450	42,703,000	0.86	Kurang
2023	31,369,390	36,678,000	0.85	Kurang
2024	35,123,020	32,400,000	1.08	Sangat Baik
2025	35,729,060	38,108,000	0.93	Cukup

Sumber: PTPN IV Kebun Bangun, 2026

Dari hasil pengumpulan data penelitian yang dilakukan di Kantor PTPN IV Kebun Bangun, diperoleh 59 responden yang mengisi kuesioner. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas merupakan laki-laki (93,22%) berada pada rentang usia 46–50 tahun (42,37%), dan memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA (79,66%). Sebagian besar responden telah bekerja selama 21–25 tahun (32,20%), diikuti kelompok dengan masa kerja 26–30 tahun (25,42%) dan 16–20 tahun (22,03%). Hasil uji validitas berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No.	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Ket.
Mutasi Internal (X₁)				
X ₁₋₁	Penempatan staf/mandor dalam proses mutasi dilaksanakan berdasarkan kompetensi dan pengalaman kerja yang relevan.	0,629	0,256	Valid
X ₁₋₂	Prosedur mutasi internal di PTPN IV seringkali terasa mendadak dan kurang tersosialisasi dengan baik.	0,739	0,256	Valid
X ₁₋₃	Mutasi internal memberikan penyegaran dan membantu menghilangkan kejenuhan kerja.	0,540	0,256	Valid
X ₁₋₄	Kebijakan mutasi saat ini justru membuat koordinasi antar-unit kerja menjadi lebih sulit dari sebelumnya.	0,600	0,256	Valid
X ₁₋₅	Waktu adaptasi yang diberikan perusahaan untuk menempati posisi baru sudah cukup memadai.	0,794	0,256	Valid
X ₁₋₆	Saya merasa posisi hasil mutasi saat ini tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	0,622	0,256	Valid
X ₁₋₇	Mutasi internal mendorong peningkatan koordinasi antar-afdeling maupun antar-bagian.	0,667	0,256	Valid
X ₁₋₈	Kebijakan mutasi ini memberikan peluang pengembangan karier yang lebih jelas	0,646	0,256	Valid
Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X₂)				
X ₂₋₁	Pembagian jumlah pemanen di tiap blok sudah proporsional dengan luas areal kerja.	0,619	0,256	Valid
X ₂₋₂	Sering terjadi penumpukan tenaga kerja di satu area sementara area lain kekurangan orang.	0,757	0,256	Valid
X ₂₋₃	Pengawasan terhadap jam kerja efektif di lapangan sudah dilakukan secara disiplin.	0,686	0,256	Valid
X ₂₋₄	Jumlah Hari Kerja (HK) untuk pemeliharaan tanaman masih sering melewati batas standar yang ditetapkan (tidak efisien).	0,736	0,256	Valid
X ₂₋₅	Sistem administrasi saat ini membantu saya memantau produktivitas harian dengan cepat.	0,815	0,256	Valid
X ₂₋₆	Kurangnya alat kerja pendukung membuat waktu kerja karyawan menjadi terbuang sia-sia.*	0,759	0,256	Valid
X ₂₋₇	Penempatan karyawan pelaksana (pemanen) dilakukan dengan mempertimbangkan jarak tempuh yang efisien ke lokasi kerja (blok).	0,748	0,256	Valid
X ₂₋₈	Program pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja bagi karyawan pelaksana masih sangat jarang dilakukan di unit saya.	0,582	0,256	Valid
Produktivitas Unit Kerja (Y)				
Y ₁	Unit kerja saya secara konsisten mampu mencapai target tonase produksi harian.	0,758	0,256	Valid
Y ₂	Masih sering ditemukan buah lewat matang atau brondolan yang tertinggal karena target panen tidak selesai.	0,600	0,256	Valid
Y ₃	Kualitas buah (persentase buah matang) tetap terjaga sesuai standar perusahaan.	0,701	0,256	Valid
Y ₄	Realisasi produksi bulanan seringkali berada di bawah target RKAP yang ditentukan.	0,607	0,256	Valid

Y ₅	Perubahan formasi staf/mandor mempercepat penanganan masalah operasional di lapangan.	0,747	0,256	Valid
Y ₆	Output kerja tim menurun sejak diterapkannya kebijakan mutasi dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja.	0,744	0,256	Valid
Y ₇	Standar kebersihan panen dan pemeliharaan tetap terjaga dengan baik meskipun terjadi rotasi pengawas atau staf.	0,727	0,256	Valid
Y ₈	Tingkat kehilangan buah (losses) di lapangan cenderung meningkat akibat kurangnya koordinasi.	0,756	0,256	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X ₁	0.803	8	>0,70	Reliabel
X ₂	0.858	8	>0,70	Reliabel
Y	0.856	8	>0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, 2026

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan pada variabel X₁ sebesar 0,803 sementara pada variabel X₂ diperoleh sebesar 0,858 dan pada variabel Y diperoleh nilai sebesar 0,856. Hal ini menjelaskan ketiga nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dikatakan telah reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

	Variabel	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	Mutasi Internal (X ₁)	0,1452	Sig. > 0,05	Tidak Terdapat Gejala Heterokedastisitas
2	Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X ₂)	0,7223	Sig > 0,05	Tidak Terdapat Gejala Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel Mutasi Internal (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,145 dan variabel Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,722. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	Constant	0,119	1,733		
	Mutasi Internal (X ₁)	0,511	0,71	0,491	Positif
	Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X ₂)	0,532	0,70	0,518	Positif

a. *Dependent Variable*: Produktivitas Unit Kerja (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, 2026

Dari tabel 4.13 dapat dilihat, konstanta yang diperoleh sebesar 0,119, koefisien regresi Mutasi Internal (X₁) sebesar 0,511, dan koefisien regresi Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X₂) sebesar 0,532. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,119 + 0,511 X_1 + 0,532 X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

1. Jika seluruh variabel independen yaitu Mutasi Internal (X_1) dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka Produktivitas Unit Kerja (Y) tetap memiliki nilai sebesar 0,119. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi produktivitas unit kerja.
2. Koefisien regresi pada variabel Mutasi Internal (X_1) bernilai positif sebesar 0,511. Jika terjadi peningkatan pada variabel Mutasi Internal (X_1) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Unit Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,511 satuan atau sebesar 51,1% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa Mutasi Internal berpengaruh positif terhadap produktivitas, sehingga semakin baik pelaksanaan mutasi internal, maka produktivitas unit kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila pelaksanaan mutasi internal kurang optimal, maka produktivitas unit kerja cenderung menurun.
3. Koefisien regresi pada variabel Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,532. Peningkatan pada variabel Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Unit Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,532 satuan atau sebesar 53,2 % dengan asumsi variabel lain tetap. Semakin efisien pemanfaatan tenaga kerja, maka produktivitas unit kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja, maka produktivitas unit kerja juga akan menurun.
4. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas unit kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh, variabel yang paling dominan memengaruhi Produktivitas Unit Kerja adalah Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2), karena memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,532 dibandingkan dengan Mutasi Internal (X_1) sebesar 0,511.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,934a	0,873	0,869	1,792
a. Predictors: (Constant), Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2), Mutasi Internal (X_1)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Unit Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,873 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,869. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Mutasi Internal (X_1) dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) mampu menjelaskan variasi perubahan pada Produktivitas Unit Kerja sebesar 87,3%, sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		t hitung	t tabel	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	Constant	0,69	0,945		
	Mutasi Internal (X_1)	7,212	2,003	Sig < 0,05	Signifikan
	Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2)	7,599	2,003	Sig < 0,05	Signifikan
a. Dependent Variable: Produktivitas Unit Kerja (Y)					

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, 2026

Nilai t tabel dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan $df = 56$ ($N - k = 59 - 3$), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar $\pm 2,003$ pada tingkat signifikansi 0,05.

- a. Pengaruh Mutasi Internal (X_1) terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Mutasi Internal (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,212 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,212 > 2,003$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Mutasi Internal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y).

- b. Pengaruh Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y)
 Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,599 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,599 > 2,003$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05.
 Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a							
	Model	df	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	Regresion	2	192,794	3,16	<0,000 ^b	Sig < 0,05	Signifikan
	Residual	56					
	Total	58					

a. Dependent Variable: Produktivitas Unit Kerja (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 192,794 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} pada penelitian ini diperoleh berdasarkan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 56$, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sekitar 3,16 pada tingkat signifikansi 0,05.

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($192,794 > 3,16$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Mutasi Internal (X_1) dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Mutasi Internal (X_1) terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Diduga Mutasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel Mutasi Internal (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,511 yang menunjukkan bahwa Mutasi Internal berpengaruh positif terhadap Produktivitas Unit Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi internal yang dilakukan perusahaan, maka produktivitas unit kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila pelaksanaan mutasi internal tidak berjalan dengan baik, maka produktivitas unit kerja juga akan mengalami penurunan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mutasi internal memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja operasional unit kerja, khususnya dalam hal penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, penyegaran kerja, serta peningkatan koordinasi antar unit.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Mutasi Internal (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,212 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003, sehingga diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,212 > 2,003$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Mutasi Internal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y).

Pengaruh Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Diduga Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,532 yang menunjukkan bahwa Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Unit Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat efisiensi pemanfaatan tenaga kerja dalam organisasi, maka produktivitas unit kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja menurun, maka produktivitas unit kerja juga akan mengalami penurunan.

Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja dalam penelitian ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan pembagian tenaga kerja, pemanfaatan waktu kerja, serta efektivitas penempatan tenaga kerja di lapangan, sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja unit.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,599 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003, sehingga diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,599 > 2,003$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y).



Pengaruh Mutasi Internal (X_1) dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y) secara Simultan

Hipotesis H_3 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Diduga Mutasi Internal dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 192,794 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($192,794 > \pm 3,16$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa Mutasi Internal (X_1) dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, berdasarkan nilai koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,873, diketahui bahwa kontribusi variabel Mutasi Internal dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja dalam menjelaskan Produktivitas Unit Kerja adalah sebesar 87,3%, sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Mutasi Internal (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja dengan nilai regresi sebesar 0,511, nilai t_{hitung} sebesar 7,212, t_{tabel} sebesar 2,003, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi internal, maka produktivitas unit kerja akan semakin meningkat.
2. Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja dengan nilai regresi sebesar 0,532, nilai t_{hitung} sebesar 7,599, t_{tabel} sebesar 2,003, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efisiensi pemanfaatan tenaga kerja, maka produktivitas unit kerja akan semakin meningkat.
3. Mutasi Internal (X_1) dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Unit Kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 192,794 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas unit kerja.
4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,873, diketahui bahwa Mutasi Internal (X_1) dan Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) mampu menjelaskan variasi Produktivitas Unit Kerja sebesar 87,3%, sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas adalah Efisiensi Pemanfaatan Tenaga Kerja (X_2) dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,532.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran kepada manajemen PTPN IV Regional I Kebun Bagun. Pertama, pelaksanaan mutasi internal perlu lebih dioptimalkan dengan memastikan bahwa proses penempatan pegawai dilakukan sesuai dengan kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan organisasi. Selain itu, proses mutasi hendaknya disosialisasikan secara lebih baik agar pegawai dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan posisi kerja sehingga tidak mengganggu stabilitas maupun produktivitas unit kerja.

Selanjutnya, manajemen disarankan untuk meningkatkan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja melalui pembagian beban kerja yang lebih proporsional dan merata pada setiap unit kerja. Pengawasan terhadap penggunaan waktu kerja juga perlu ditingkatkan untuk meminimalkan pemborosan waktu, disertai dengan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, manajemen PTPN IV Regional I Kebun Bagun disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan produktivitas unit kerja melalui pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala serta pemberian umpan balik yang konstruktif kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andansari, N. N., Devi, M. S., Utami, R. D. W., & Herawati, W. (2025). Promosi Jabatan dan Mutasi : Literatur Review terhadap Kinerja Karyawan. *JUMMA'45 Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 1087–1102. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i2.5100>
- Arif Setyawan, Soltan Takdir, & Syarifah. (2024). Pengaruh Mutasi Terhadap Produktifitas Kerja ASN Pada Kantor Pengadilan Agama Wamena Papua. *Jurnal Honai*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.61578/honai.vol3.no1.art1>
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page. https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf
- Asriyanti, Siska., Febrianti, A. Arum., Wulansari, F. Nur., Mubarak, Syahrul., & Anshori, M. Isa. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 55–66. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Aulia, A. A. I. D. S. (2025). Analisis Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites. In <https://repository.pnb.ac.id/>. <https://repository.pnb.ac.id/id/eprint/18738/>
- Bidwell, M., & Keller, J. R. (2025). On the Move: The Impact of Internal Mobility on Unit-Level Outcomes. *Academy of Management Journal*, 69(1), 1–29. <https://doi.org/10.5465/amj.2023.0311>
- Bindrianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. K. (2017). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit & Faktor Faktornya di PTPN VI Jambi. *OJS Universitas Medan Area*, 10. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/1094>
- Dian Aditya Kusuma, Wasis Budiarto, & C. Sri Hartati. (2025). Pengaruh Mutasi terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(4), 81–97. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i4.4942>
- Eddi Suprayitno, & Faisal Ali. (2019). Pengaruh Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara v Kebun Sei Intan Pekanbaru Riau. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/download/1586/1228>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan, Mutasi & Rotasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *STIE Muhammadiyah Palopo Journals*, 8. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1232>
- Ghozali, I. (2024). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, J., & Lindawati, L. (2025). Analisis FAKTOR FAKTOR yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PTPN IV Regional II. *Jepa*, 9(3), 3389. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2025.009.03.3>
- Handayani, Asih., & Widhoyoko, Y. P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisri Press. <https://books.google.co.id/books?id=1LIIEQAAQBAJ>
- Husain, F., Yulia, R., Syaifudin, A., Karyadi, S., & Alatas, Abd. R. (2025). Human Resource Development in Increasing Work Productivity. *International Journal of Education, Social Studies, and Management*, 5(2), 845–850. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v5i2.794>

- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2), 418–441. <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310>
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Sari, R. M. (2024). *Sinergi Kemampuan Kerja dan Pengawasan dalam Optimalisasi Produktivitas Pegawai Dinas*. Serasi Media Teknologi. <https://books.google.com/books?id=SQsgEQAAQBAJ>
- Insan, M. Y., Wulandari, N., & Pangestu, B. (2023). Analisis Determinan Efektivitas Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Sumatera Utara pada Masa Pandemic Covid-19. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 468–473. <https://doi.org/10.31604/jips.v10i1.2023.468-473>
- Insan Muhammad Yalzamul, Wulandari Niken, & Rizka Ade. (2022). Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Umkm Melalui Konsep Ekonomi Digital Pada Masyarakat Desa Klambir V Kabupaten Deli Serdang. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(9). <https://doi.org/doi.org/10.31604/jpm.v5i9.%25p>
- Jusdijachlan, R., Noorzaman, S., Sepriano, S., Agusdi, Y., & Yunita, N. (2025). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=r5i9EQAAQBAJ>
- Kartomo, T. K. (2026). *Manajemen Strategik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lestari, E., & Arini, E. (2024). The Effect Of Workload And Time Management On Employee Work Effectiveness At Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 121–128. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/fokusman/article/view/5821/4415>
- Ma'ruf, H. P., & Rizky, M. C. (2025). Strategi Pengelola Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Multinasional. *Yos Soedarso Economic Journal*, 7(1), 36–45. <https://ejurnal.yossoedarso.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/yej7105>
- Muhammad, I. H. (2025). *Pengaruh Kompetensi, Promosi, Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk-Toyota Sales Operation (Auto2000)*. UNIVERSITAS LAMPUNG.
- Murniadi, M., & Ardiyanti, A. (2025). Human Resource Management Strategy in Improving Employee Productivity at PT Panarub Industry Tangerang. *International Journal of Education Management and Sociology*, 4(4), 174–180. <https://doi.org/10.58818/ijems.v4i4.218>
- Musa, M., Abdullah, A. M., Ismail, M. M., Saari, M. Y., & Abdurofi, I. (2021). Labour Efficiency In The Malaysian Oil Palm Plantations: A Data Envelopment Analysis (Dea) Approach. *Journal of Agribusiness Management and Development*, 2(1). <https://doi.org/10.22146/jamadev.v2i1.2260>
- Podandi, A. M. (2023). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT Timurjaya Indomakmur. *Jurnal Pembangunan Agribisnis (Journal of Agribusiness Development)*, 2(November). <https://doi.org/10.22487/jpa.v2i3.1969>
- Pratama, I. Y., & Setyowati, Y. (2026). Mutasi Aparatur Sebagai Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintahan Daerah. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 5(2), 895–902.
- Pulungan, D. R., Roosmawati, F., Widjajanto, A., Hasibuan, M. R. A., Sipayung, A. M., & Rasyid, Mhd. A. (2025). Identification of Factors Influencing Work Productivity in Oil Palm Plantations. *Jurnal CERED Indonesia*, 6(Mei). <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects/article/view/1324>
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2020). *Metode penelitian manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan: Konsep, kasus, dan aplikasi SPSS, EViews, AMOS, dan LISREL*. USU Press.

- Salina, C., Engairo, P., & Mureithi, G. (2025). Job Rotation And Employee Performance In Agricultural State Corporations Within Kenya's North Rift Region. *African Journal of Emerging Issues (AJOEI)*. Online ISSN, 20(7), 2663–9335. <https://ajoeijournal.org/sys/index.php/ajoei/article/view/959>
- Santoso, K. (2018). *Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Setiawan, N. (2021). *Analisis Perencanaan Komunikasi dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Air District Medan*. <https://www.researchgate.net/publication/349953589>
- Simamora, E. O., & Sihombing, D. (2023). The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employees' Performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 245–258. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2355>
- Siregar, S. (2021). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukisno, S. R., & Setyadi, D. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. Deepublish.
- Suryadi, A., Sjafitri, H., & Hasan, L. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1).
- Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Sucianti, R. (2025). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Media Penerbit Indonesia. <http://repository.mediapenerbitindonesia.com/675/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>
- Urika, Junaidin, Setiadi, S., Rizky, M., & Bora, M. A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengembangan Tenaga Kerja yang Berkinerja Tinggi*. Get Press Indonesia. https://www.researchgate.net/publication/388404803_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_PENGEMBANGAN_TENAGA_KERJA_YANG_BERKINERJA_TINGGI
- Yahya Nasution, M. (2022). *Analisa Pengaruh Mutasi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Citra Kencana Industri*.