



Pengaruh Mutasi terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Syariah Area Pamekasan)

Dian Aditya Kusuma^{1*}, Wasis Budiarto², C. Sri Hartati³

¹⁻³ Manajemen, FEB, Universitas Wijaya Putra Surabaya, Indonesia

Email: dian.kusuma@pegadaian.com^{1*}, wasis.budiarto2019@gmail.com², c.srihartati@gmail.com³

Alamat: Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur 60197

*Korespondensi Penulis

Abstract: Dian Aditya Kusuma, 2025. *The Influence of Mutations on Productivity with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at PT. Islamic Pawnshop Pamekasan Area). Graduate Program, University Wijaya Putra Surabaya. This explanatory study adopts a quantitative approach, with a sample of 84 participants. The analysis was conducted using Smart PLS (Partial Least Squares). The study aimed to achieve the following objectives: 1) To test and analyze the direct influence of mutations on employee job satisfaction at the Pamekasan Area Islamic Pawnshop Office; 2) To test and analyze the direct influence of mutations on productivity at the Pamekasan Area Islamic Pawnshop Office; 3) To test and analyze the direct influence of job satisfaction on employee productivity at the Pamekasan Area Islamic Pawnshop Office; 4) To test and analyze the indirect influence of mutations on employee productivity through job satisfaction at the Pamekasan Area Islamic Pawnshop Office. The findings of the study indicated that: 1) Mutations have a significant and direct influence on job satisfaction; 2) Mutations have a significant and direct influence on productivity; 3) Job satisfaction has a significant and direct influence on productivity; 4) Mutations have a significant indirect influence on productivity, mediated by job satisfaction. These findings underscore the importance of mutations as a key factor in improving employee productivity, both directly and through its impact on job satisfaction. The results provide valuable insights for improving human resource management practices at PT. Islamic Pawnshop in the Pamekasan Area.*

Keywords: Employee Performance; Intervening Variable; Job Satisfaction; Mutation; Productivity

Abstrak: Dian Aditya Kusuma, 2025. Pengaruh Mutasi terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Syariah Area Pamekasan). Program Pascasarjana, Universitas Wijaya Putra Surabaya. Penelitian eksplanatif ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 84 partisipan. Analisis dilakukan dengan menggunakan Smart PLS (Partial Least Squares). Penelitian ini bertujuan untuk mencapai tujuan sebagai berikut: 1) Menguji dan menganalisis pengaruh langsung mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan; 2) Menguji dan menganalisis pengaruh langsung mutasi terhadap produktivitas pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan; 3) Menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan; 4) Menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung mutasi terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Mutasi memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap kepuasan kerja; 2) Mutasi memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap produktivitas; 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap produktivitas; 4) Mutasi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap produktivitas, yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mutasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui dampaknya terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah di wilayah Pamekasan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Mutasi; Produktivitas; Variabel Intervening

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam menjalankan sebuah bisnis. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan berperan sebagai penggerak utama bagi elemen sumber daya lainnya. Tanpa kehadiran sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mampu mengelola atau memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal. (Andini et al., 2024). Menurut Darmadi (2022), sumber daya manusia diartikan sebagai individu yang berperan dalam menggerakkan jalannya suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan, serta dianggap sebagai aset yang perlu dibina dan pemberian pelatihan dan pengembangan, evaluasi terhadap kinerja, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. (Rahman, 2020).

Seiring pesatnya perkembangan teknologi Artificial Intelligence (AI), banyak aspek dalam kehidupan manusia mulai digantikan oleh kecerdasan buatan. Indonesia menempati posisi ketiga sebagai negara dengan tingkat popularitas AI tertinggi, dengan jumlah akses mencapai 1,4 miliar kali setiap tahunnya. Kondisi ini memunculkan kekhawatiran bahwa AI dapat menggantikan peran manusia dalam dunia kerja. Meski demikian, peran manusia tetaplah krusial dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam bidang manajemen. Manusia memiliki peran utama dalam menetapkan tujuan dan melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapainya. Dalam konteks perusahaan atau organisasi, aspek ini dikenal dengan istilah Sumber Daya Manusia (SDM).

Pengelolaan kualitas SDM perlu dan selalu untuk ditingkatkan untuk menghadapi tantangan global, maka salah satu upaya perusahaan yaitu membangun sumber daya manusia yang profesional mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dan zaman yang terus berkembang saat ini. Tidak mengherankan jika perusahaan selalu meningkatkan kepuasan kerja para pegawai-nya untuk meningkatkan produktivitas Perusahaan.

Menurut Yuli Wiliandri (2019) kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap tugas yang dijalankan serta lingkungan kerjanya. Sebaliknya, jika seorang pegawai merasa tidak puas, maka akan muncul sikap negatif terhadap pekerjaannya, yang bisa berbeda-beda antar individu.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Pencapaian kepuasan kerja pegawai dimaksudkan dengan adanya pegawai berkinerja baik maka akan mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil kerjanya dan pada akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sebagaimana diketahui kepuasan seseorang diakumulasikan atas kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Jika harapan/kebutuhan terpenuhi kepuasan kerja tercapai dan selanjutnya dapat menumbuhkan komitmen pada organisasi dan kinerja bisa meningkat optimal. Kepuasan kerja tercapai jika kebutuhan pegawai terpenuhi melalui pekerjaannya.

Faktor kepuasan kerja dapat difungsikan mendorong pegawai menumbuhkembangkan semangat kerja, berkomitmen dan loyal terhadap pencapaian tujuan, visi dan misi perusahaan yang diharapkan serta agar mampu mengarahkan pegawai bekerja secara sukarela meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan lingkungan kerja, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji yang diterima. Heidrajrahcman dan Husnan (2020), menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat pengawas yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pegawai dan mau membantu apabila diperlukan.

Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap pegawai mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem promosi yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung kepada bagaimana sebuah perusahaan mampu memenuhi kebutuhan fisik dan kebutuhan psikologis pegawainya. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai antara lain adalah penempatan pegawai pada posisi yang sesuai, pemberian pelatihan dan pengembangan, evaluasi terhadap kinerja, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. (Rahman, 2020)

Indikator kinerja pegawai mencakup beberapa aspek, di antaranya kualitas kerja, yaitu sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selanjutnya adalah kuantitas kerja, yang dapat diukur dari kecepatan dalam menyelesaikan tugas maupun jumlah output yang dihasilkan. Aspek berikutnya adalah pelaksanaan tugas, yang mencerminkan kemampuan dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terakhir, indikator tanggung jawab menggambarkan tingkat kesadaran pegawai terhadap kewajiban yang harus dijalankan dalam pekerjaannya. (Armansyah, 2024)

Pernyataan ini menunjukkan adanya keterkaitan dua arah antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu pihak, kepuasan kerja diyakini dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja, di mana pegawai yang merasa puas cenderung bekerja lebih produktif. Namun di sisi lain, kepuasan kerja juga bisa menjadi pemicu timbulnya performa pegawai yang tinggi pada umumnya akan merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. (Saputro, 2022).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya melalui produktifitas (Baron, (2019). Keberadaan pegawai, dituntut untuk bekerja secara legalitas, efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi melalui factor prduktifitas kerja pegawai yang dimiliki.

Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh organisasi manapun apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja pegawai di organisasi tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap organisasi yang ingin sukses, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh organisasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau organisasi. Organisasi swasta maupun di lingkup pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau tenaga kerjanya untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita-cita organisasi yang selalu meningkat di setiap waktunya. Proses peningkatan produktivitas kerja ini akan selalu di tingkatkan oleh pimpinan agar hasil dari pencapaian tersebut dapat di jadikan tangga dan koreksi untuk pencapaian di tingkat berikutnya.

Penelitian terdahulu tentang kajian hubungan mutasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak diteliti sebelumnya. Pemeliti tentang kajian tersebut diantaranya dilakukan oleh Daulay et al. (2020). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan. mutasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Pegadaian Syariah Area Pamekasan, terdapat fenomena bahwa pelaksanaan mutasi pegawai masih memiliki beberapa

kelemahan. Beberapa pegawai diketahui masih menempati posisi dan lokasi kerja yang sama meskipun telah bekerja lebih dari lima tahun. Selain itu, penempatan pegawai seringkali tidak memperhatikan kondisi individu, seperti jarak tempat tinggal, yang berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem mutasi dan penempatan pegawai, agar selaras dengan prinsip pengelolaan SDM yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta kepuasan kerja. Fenomena yang muncul dilingkungan PT. Pengadaian utama Area Pamekasan tersebut memberikan gambaran bahwa produktivitas pegawai berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai, mutasi dan lingkungan kerja. Namun masih membutuhkan penelitian secara empiris yang lebih mendalam guna mendapatkan hasil yang baik.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Putri & Wisnu (2020) pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia, menjelaskan temuan penelitiannya bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan, Firdaus dan Rizqi (2024) menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian mengenai hubungan antara produktivitas kerja, kepuasan kerja pegawai dan mutasi umumnya masih dilakukan secara terpisah atau parsial. Hingga saat ini, belum ditemukan studi yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam satu penelitian. Oleh karena itu, pengaruh menyeluruh dari variabel-variabel tersebut belum dapat diketahui secara komprehensif, sehingga masih terbuka peluang untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji hubungan antar variabel tersebut secara simultan.

Berdasarkan pemaparan di atas serta hasil temuan dari berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara mutasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai secara menyeluruh. Khususnya pada Pegadaian Syariah di Area Pamekasan, hasil observasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam penempatan pegawai dan kurangnya perhatian terhadap kondisi pegawai, yang berpotensi memengaruhi kepuasan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan yang lebih komprehensif guna mengkaji pengaruh mutasi terhadap produktivitas pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul: “Pengaruh Mutasi terhadap Produktivitas kerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Pegadaian Syariah Area Pamekasan)”.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan yang ada pada penelitian ini, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yakni: a) Apakah mutasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan? b) Apakah mutasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan? c) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pkerja pegawai egadaian Syariah Area Pamekasan? d) Apakah mutasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan?

Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

a) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung mutasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan. b) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung mutasi terhadap produktivitas pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan. c) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan. d) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung mutasi terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

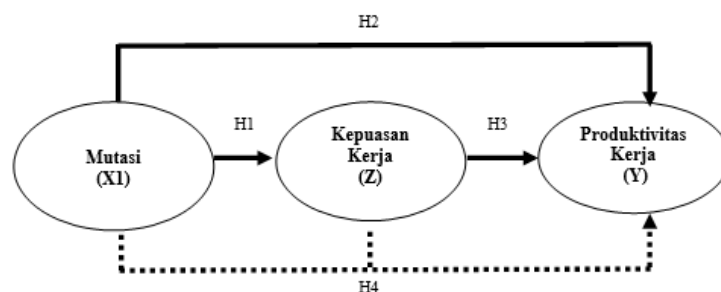
Manfaat Praktis, a) Bagi manajemen Pegadaian Area Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan masukan dalam meningkatkan produktifitas kerja khususnya ditinjau dari faktor mutasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja Pegawai. b) Bagi pimpinan Pegadaian Area Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai masukan untuk pertimbangan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja khususnya ditinjau dari

faktor mutasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja Pegawai. c) Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas. d) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada manajemen Pegadaian mengenai efektivitas pelaksanaan mutasi pegawai yang selama ini diterapkan. Dengan demikian, Pegadaian dapat melakukan evaluasi dan penyempurnaan dalam proses mutasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktifitas kerja.

Manfaat Teoritis, a) Bagi pengembangan ilmu, Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah khasanah keilmuan dan konseptual baru penelitian dengan kajian meningkatkan produktifitas kerja khususnya ditinjau dari faktor mutasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. b) Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi akademisi untuk menambah keilmuan bagi pembaca yang tertarik mendalami ilmu sumber daya manusia khususnya tentang mutasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja pegawai. c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian berikutnya yang mengkaji tentang ilmu sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang mutasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bahasan diatas, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dirumuskan kerangka berpikir penelitian. Untuk mempermudah orang lain memahami tentang kerangka pemikiran penelitian tersebut selanjutnya ditunjukkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual penelitian sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Mutasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan.
- H2: Mutasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan.
- H4: Mutasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pegadaian Syariah Area Pamekasan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

The research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research results and the theoretical basis used in the research, including the relationship between influential variable (Dewi, Rina, Zuhro, Diana, et al. 2024:142-160). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022: 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024: 150). This research will be conducted in three phases: measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Nawawi, (2020), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu

variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka dan statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat diukur, bertujuan untuk menguji hipotesis, menjelaskan fenomena, dan membuat generalisasi.

Populasi dalam penelitian ini diambil keseluruhan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 84 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan **metode sampel jenuh**, dimana seluruh populasi diambil keseluruhan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil/kurang dari 100.

3. HASIL PENELITIAN

Uji signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji signifikansi *koefisien path* pada model structural.

Korelasi	P Values	Keterangan
Mutasi → Kepuasan Kerja	0.000	Signifikan
Mutasi → Produktivitas	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja → Produktivitas	0.000	Signifikan
Mutasi → Produktivitas → Kepuasan Kerja	0.002	Signifikan

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi *koefisien path* menunjukkan variabel signifikan karena nilai *p-value* < sig. 0,05 (H1, H2, H3, H4).

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji *path coefficients* ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji *Path Coefficiencies*.

Relasi	P Values	Keterangan
Mutasi → Kepuasan Kerja	0.000	H ₁ diterima
Mutasi → Produktivitas	0.000	H ₂ diterima
Kepuasan Kerja → Produktivitas	0.000	H ₃ diterima
Mutasi → Produktivitas → Kepuasan Kerja	0.002	H ₄ diterima

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai *p-values* pada tabel 2 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

Uji pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel mutasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

Uji pengaruh mutasi terhadap produktivitas.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel mutasi terhadap produktivitas sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 2 diterima.

Uji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 3 diterima.

Uji pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja dan produktivitas

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel mutasi terhadap kepuasan kerja dan produktivitas sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, maka hipotesis 4 diterima.

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 3. Pengujian Pengaruh Langsung.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Mutasi → Kepuasan Kerja	0.501	Pengaruh Positif
Mutasi → Produktivitas	0.372	Pengaruh Positif
Kepuasan Kerja → Produktivitas	0.383	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Hasil pengaruh langsung mutasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.501, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari mutasi terhadap kepuasan kerja; mutasi terhadap produktivitas berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang

dimiliki yaitu sebesar 0.372, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari mutasi terhadap produktivitas; kepuasan kerja terhadap produktivitas berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.383, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap produktivitas.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Mutasi → Produktivitas → Kepuasan Kerja	0.192	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung mutasi terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.192. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari mutasi terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pembahasan

H1. Mutasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan

Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari mutasi terhadap kepuasan kerja yaitu berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *p Values* sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa mutasi mampu menciptakan kepuasan kerja semakin meningkat khususnya pada PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan.

Menurut Hasibuan dalam Setyadi dan Arisyahidin (2023) Mutasi merupakan perpindahan baik posisi, jabatan, tanggungjawab dan tempat kerja yang dilaksanakan baik secara horizontal maupun secara vertikal didalam organisasi yang sama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri dan Wisnu, 2020) yang menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasibuan et al (2024) dalam penelitiannya menyampaikan Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun penjelasan ini berbeda dengan (Rahmawati dan Adwati, 2021) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (Mantaouw, 2022) menyampaikan dalam penelitiannya bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *nilai loading factor* yang paling tinggi dalam variabel mutasi adalah pada indikator “Frekuensi mutasi PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan, artinya bahwa Proses mutasi yang dijalankan oleh PT Pegadaian PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar kebijakan dan regulasi yang berlaku di perusahaan. Mutasi kerja di PT Pegadaian PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan dinilai telah dijalankan dengan sangat sesuai aturan, dan hal ini terbukti secara statistik menjadi bagian penting dari penilaian kualitas proses mutasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jika mutasi yang direncanakan dengan baik dan sesuai dengan minat serta keahlian pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

H2.Mutasi Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan

Berdasarkan Hasil analisis Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari mutasi terhadap produktivitas yaitu berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai p Values sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa mutasi kurang mampu menciptakan produktivitas semakin meningkat khususnya pada PT khususnya Pegadaian Syariah Area Pamekasan.

Menurut Putri dan Wisnu (2020), mutasi adalah pemindahan atau perpindahan pegawai dari satu posisi, unit, atau tempat kerja ke yang lain yang dilakukan sebagai upaya untuk mengatasi kejenuhan kerja, menjaga semangat kerja, dan mencegah penurunan kinerja serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Mutasi dapat memiliki pengaruh positif maupun negative terhadap produktivitas kerja tergantung pada bagaimana mutasi tersebut dikelola dan bagaimana pegawai meresponnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Firdaus dan Rizqi, 2024) mengemukakan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (Yelmi dan Neiru, 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara mutasi dan kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Usman et al, 2024) mengemukakan bahwa mutasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan tidak hanya melakukan mutasi secara administratif, tapi juga mempertimbangkan aspek psikologis

dan kesejahteraan pegawai, seperti: kecocokan dengan lingkungan kerja baru, motivasi personal, minat dan kompetensi, dukungan terhadap pengembangan karier.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pengelolaan mutasi kerja yang bijak dan strategis, karena memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu mampu meningkatkan produktivitas PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan.

H3.Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan

Berdasarkan Hasil analisis Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari kepuasan kerja terhadap produktivitas yaitu berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai p Values sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mampu menciptakan produktivitas semakin meningkat khususnya pada PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan.

Pradana (2022) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap positif yang muncul dari perasaan senang dan mencintai pekerjaan, serta penilaian terhadap berbagai aspek tugas, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja. Kepuasan kerja pegawai yang puas cenderung lebih terlibat, termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Setyanti et al, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal yang sama pun disampaikan oleh (Kholifah, 2022) bahwa kepuasan kerja Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas. Sedangkan berbeda dengan dengan penelitian yang dilakukan (Rismayadi, 2022) menyampaikan dalam penelitiannya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak terlalu signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai loading factor yang paling tinggi dalam variabel kepuasan kerja adalah pada indikator “Perhatian atasan PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan, artinya bahwa perhatian atasan yang dilakukan oleh PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan sudah berjalan dengan baik dan sesuai karena atasan yang memberikan dukungan, bimbingan, dan umpan balik positif, serta membangun hubungan yang baik dengan bawahan, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja di PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan dinilai telah dijalankan

dengan sangat sesuai aturan, dan hal ini terbukti secara statistik menjadi bagian penting untuk tujuan keselamatan, informasi maupun estetika.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Dikarenakan kepuasan kerja sangat memberikan dampak pada produktivitas jika pegawai merasa puas maka akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja pada pegawai.

H4. Mutasi Memiliki Pengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Produktivitas PT Pegadaian pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil analisis Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja yaitu dengan nilai p Values sebesar 0.002 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja produktivitas khususnya pada PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan.

Penelitian ini sejalan dengan (Medah, Foeh, dan Manafe, 2023), ditemukan bahwa mutasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh (Fajri, Oemar, dan Seswandi, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai penghubung yang mampu memperkuat pengaruh positif mutasi terhadap peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan (Pangestuti dan Achmad, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara mutasi dan kinerja pegawai.

Hasil temuan penelitian tentang mutasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Mutasi adalah proses manajemen untuk memindahkan fungsi, tugas dan status posisi pegawainya untuk kepentingan perusahaan ataupun pegawainya. Mutasi pegawai dapat bersifat vertikal maupun horizontal. Mutasi pegawai bisa menjadi alat perusahaan untuk memberikan penghargaan ataupun hukuman kepada pegawai. Dengan demikian, mutasi berperan sebagai alat pendukung utama, sedangkan produktivitas menjadi penghubung yang menentukan apakah mutasi tersebut mampu mendorong peningkatan nyata dalam kepuasan kerja di PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator antara mutasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Syariah Area Pamekasan. Sehingga,

mutasi meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024:82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019: 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024: 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024: 98). In a competitive bussiness environment, credit marketing strategies play an important role in customer acquisition and retention. (Mahjudin, et. al. 2025: 2659 - 2672). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya. (Sutopo, et. al. 2021: 83 - 92). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya. (Firdaus, Fikri, et al. 2021: 76 - 82).

4. KESIMPULAN

a) Mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis 1 diterima. b) Mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, maka hipotesis 2 diterima. c) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, maka hipotesis 3 diterima. d) Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dan produktivitas, maka hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, P. A., Nurlela, N., Natasyah, N., & Harmi, H. (2024). Pengertian perubahan sumber daya manusia menurut 7 orang pakar: Pengertian perubahan sumber daya manusia menurut 7 orang pakar. *RESEARCH FAIR UNISRI*, 8(1), 21-31. <https://doi.org/10.33061/rsfu.v8i1.10825>
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>

- Dewi, K., Indri, et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 7(1), 23-36. <https://doi.org/10.30996/jea17.v7i01.6551>
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13-21. <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1463>
- Dewi, R., Zuhro, D., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94-114. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.34>
- Fajri, M., Oemar, F., & Seswandi, A. (2023). Pengaruh mutasi, promosi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada PT. Bank Riau Kepri Syariah). *Jurnal Komunikasi Sains Manajemen*, 2(1), 107-120.
- Firdaus, F., et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan produk alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76-82. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.28>
- Gazali, S., et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka, 1-98.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Istanti, E., Kusumo, B., & N., I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(8), 1-10. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v8i1.180>
- Kholifah, U. N. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi, budaya kerja Islami, dan etos kerja Islami terhadap produktivitas kerja (studi kasus karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang).
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27-36. <https://doi.org/10.30996/jmm.v6i02.2994>
- Mahjudin, et al. (2025). Analysis of credit marketing strategy, lending procedures, and service quality on customer satisfaction of rural banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2659-2672. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3296>
- Medah, M. H., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H.A. (2023). Pengaruh motivasi, mutasi dan kualitas pelayanan publik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 525-531. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1460>
- Pangestuti, E., & Achmad, N. (2024). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada kantor wilayah Direktorat Jenderal Pajak Nusa Tenggara). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 38-60.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Bramastyo, K. N., & RM. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop

culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 6(5), 968-977. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i5.2367>

- Rismayadi, B. (2022). The influence of work environment, transformational leadership, and organizational culture on job satisfaction and implications for employee performance. *Sosiohumaniora*, 24(2), 168-174. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Saputro, D. S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (Plywood) (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari).
- Setyadi, A. H., & Arisyahidin, A. (2023). Pengaruh mutasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai kantor pelayanan pajak pratama Pare. *Otonomi*, 23(2), 282-290. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4437>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17-24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1.1938>
- Sholeh, A., Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i1.2163>
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi pada PT. INDO ZINC DIECASTING di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83-92. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.33>