

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SUMATERA UTARA I

Vanessa Putri Patricia Pangaribuan¹, Bernadetta Anita Jerry S²,
Oloan Jufrison Silalahi³
vanessaputri@students.polmed.ac.id

ABSTRAK *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan menganalisis data dengan analisis regresi berganda. Rencana penelitian ini dilakukan selama tiga bulan dengan dana sebesar Rp2.750.000, (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian yang disampaikan.*

KATA KUNCI Mutasi, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN Latar Belakang

Direktorat Jenderal Pajak merupakan salah satu instansi yang memberikan kontribusi besar pada sumber pendapatan negara, salah satunya dari tugas Direktorat Jenderal Pajak untuk menghimpun penerimaan negara dari pajak. Pajak mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan bernegara, khususnya di dalam pelaksanaan pembangunan, karena pajak merupakan salah satu sumber pendapatan negara untuk membiayai semua pengeluaran termasuk pengeluaran pembangunan.

Sebagai instansi yang menjadi tulang punggung penerimaan negara, Direktorat Jenderal Pajak memiliki 45.826 pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia sehingga Direktorat Jenderal Pajak harus memberikan perhatian yang besar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting.

Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dalam hal ini, Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan,

^{1 & 3} adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Keuangan Publik, Politeknik Negeri Medan

² adalah Dosen Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan

mengingat pekerjaan pegawai pajak yang sering berhubungan dengan data-data atau informasi penting yang sebagian diantaranya bersifat rahasia negara.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I merupakan instansi yang berada langsung di bawah Direktorat Jenderal Pajak yang membawahi delapan unit Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama dan satu unit Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya. Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I dituntut untuk bekerja keras mencapai penerimaan pajak. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai maka pengembangan karir para pegawai seperti pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan perlu diperhatikan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I.

Menurut Hasibuan (2017:102), menyatakan bahwa mutasi adalah “suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi”. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut, dengan pelaksanaan mutasi diharapkan dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat pengaruh variabel mutasi dan variabel promosi jabatan yang positif dan signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan pelaksanaan mutasi yang dilakukan perusahaan salah satunya untuk menghilangkan rasa jenuh/bosan terhadap pekerjaan dan menambah pengalaman kerja karyawan (Hasibuan, 2017:102). Berbeda dengan kenyataan yang terjadi pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumut I berdasarkan hasil observasi selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan, dimana bagi 11 orang pegawai yang baru dimutasi dan yang akan dimutasikan, pelaksanaan mutasi menjadikan pegawai merasa sedih dan khawatir karena sudah berada di wilayah tertentu dalam periode yang cukup lama dan lebih mengharapkan untuk berada di *homebase* dengan tunjangan kinerja yang menurun daripada diluar *homebase* nya. Sistem mutasi yang transparan, konsisten dan adil sangat ditunggu-tunggu oleh para pegawai. Keadaan ini dapat dikaitkan sebagai salah satu dari pola mutasi yang belum optimal dilakukan, oleh karena itu menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam pola mutasi yang saat ini diterapkan, Direktorat Jenderal Pajak secara terus menerus melakukan perbaikan pola mutasi tersebut. Walaupun demikian, pegawai instansi tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan Direktorat Jenderal Pajak telah dijadikan *benchmark* bagi beberapa instansi pemerintah dan non pemerintah terkait pengelolaan *contact center*.

Sama seperti mutasi, promosi jabatan bagi pegawai juga penting diperhatikan oleh instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017:108) “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu perusahaan sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar”. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yedija Theresia (2019) dinyatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan menggunakan prestasi kerja dari pegawai sebagai landasan pertimbangan program promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan efek positif terhadap lingkungan kerja. Hal ini juga sejalan dengan salah satu syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (2017:111) yaitu prestasi kerja pegawai. Berbeda dengan kenyataan pelaksanaan promosi jabatan pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I, berdasarkan hasil pengamatan selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan, melakukan *sharing* mengenai pelaksanaan promosi jabatan kepada tiga pegawai pada bagian penyidik, tidak selamanya promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja, sebagai contoh masih terdapat pegawai yang sudah lama berada dalam satu jabatan yang mempunyai prestasi kerja yang sangat baik tapi ternyata belum mendapatkan promosi dan bahkan ditempatkan di tempat yang jauh dari tempat tinggalnya. Walaupun demikian pegawai instansi tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan Kantor Pelayanan Pajak di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumut I menerima penghargaan sebagai Kantor Pelayanan Pajak dengan capaian penerimaan di atas 100%.

Selain itu terdapat suatu fenomena dimana pegawai suatu perusahaan tidak menunjukkan kinerja yang baik walaupun dimutasikan ke wilayah *homebase* nya serta mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan prestasi kerja dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dapat terjadi apabila pegawai tersebut menyukai tantangan apabila promosi yang dilakukan melebihi prestasi dan kemampuan yang dimiliki, dan merasa jenuh/bosan jika ditempatkan di suatu wilayah dalam periode yang cukup lama. Pegawai akan merasa sepele terhadap pekerjaannya dan bermalas-malasan, akibatnya pekerjaannya tidak selesai tepat pada waktunya. Sementara itu apabila dia dimutasi ke beberapa wilayah dan mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan prestasi kerja dan melebihi kemampuan yang dimiliki maka pegawai tersebut akan lebih tertantang untuk bekerja lebih giat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan fenomena ini, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara 1?”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I.

TINJAUAN PUSTAKA Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara dalam Bintoro (2017:106) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Dessler dalam Bintoro (2017:106) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Berdasarkan para pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan standar yang telah ditentukan dan menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam menyelesaikan tugas dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dalam Bintoro (2017:107) mendefinisikan lima dimensi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:67) yang merumuskan bahwa:

Human performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Pengertian Mutasi

Penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan. Menurut Hasibuan (2017:102) “Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam organisasi”

Tujuan Mutasi

Menurut Hasibuan (2017:102) tujuan mutasi antara lain:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaan
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi
- f. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya
- g. Untuk memberikan pegakuan dan imbalan terhadap prestasinya
- h. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- i. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
- j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
- k. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Sebab dan Alasan Mutasi

Menurut Hasibuan (2017:104) Ada beberapa sebab dan alasan dilakukannya mutasi adalah sebagai berikut:

- a. Permintaan sendiri
Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi.
Alasan-alasannya adalah:
 - 1) Kesehatan; misalnya fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan. Misalnya dinas luar, mohon dimutasi menjadi dinas malam
 - 2) Keluarga; misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usianya
 - 3) Kerja sama; misalnya tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.
- b. Alih Tugas Produktif (ATP)
Alih tugas produktif didasarkan pada kecakapan kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan. Jadi ATP ini biasanya bersifat mutasi vertikal (promosi/demosi).

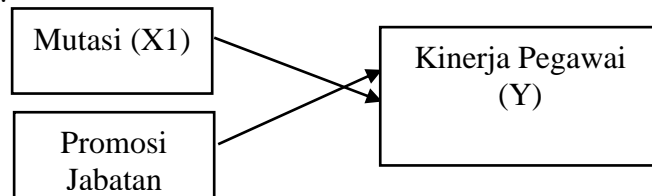
Pengertian Promosi Jabatan

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2017:180) Promosi adalah “Perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan yang semakin besar”. Menurut Flipo dalam Hasibuan (2013:108) “Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian”.

Indikator Promosi Jabatan

Ada beberapa indikator promosi jabatan menurut Nitisemito (2015:199) yaitu

- a. Pengalaman kerja
Setiap karyawan yang telah mencapai masa kerja tertentu semestinya mendapatkan promosi jabatan.
- b. Tingkat pendidikan
Tingkat pendidikan menjadi hal penting dalam pemberian promosi karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi jabatan yang dapat diberikan.
- c. Prestasi kerja
Karyawan yang diberikan promosi jabatan tentulah karyawan yang berprestasi tinggi.
- d. Peningkatan karir
Seorang karyawan yang dipromosikan akan dapat meningkatkan karir karyawan tersebut.
- e. Keadilan
Pemberian promosi harus berdasarkan asas keadilan agar pelaksanaan promosi tidak menimbulkan konflik dalam organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Lokasi Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian adalah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2015:142).

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menentukan Populasi
Populasi merupakan pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I
2. Menentukan Sampel
Sampel ditentukan adalah 30 Responden dari pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Pada penelitian ini peneliti membuat sejumlah daftar pernyataan atau kuesioner yang kemudian disebarakan kepada responden Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I.

Menurut Sanusi (2011:115) “Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan”. Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Menurut Sanusi (2011:134), Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini, menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sanusi (2011:135) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
X₁ = Variabel Mutasi
X₂ = Variabel Promosi Jabatan
a = Konstanta
b₁ & b₂ = Koefisien Regresi
e = Tingkat *error*

Untuk melengkapi persamaan di atas, nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sanusi, 2011:132):

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum x)}{n}$$

Keterangan:

- a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 $\sum x$ = Variabel bebas
 $\sum y$ = Variabel terikat
 N = Sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pernyataan dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment (*Pearson Correlation*). Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan diketahui tidak ada data yang *missing* (tidak dikenal) sehingga data penelitian ini merupakan data yang akurat dan dapat digunakan untuk penelitian. Untuk selanjutnya akan dilakukan uji validitas, dilakukan dengan menggunakan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* 25.0 dengan rumusan sebagai berikut:

- 1) Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

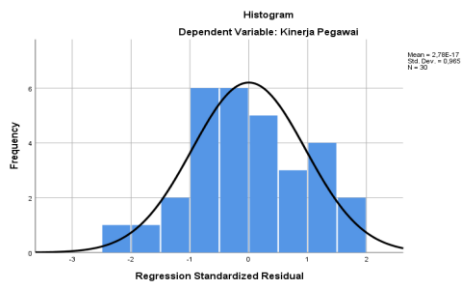
Penyebaran kuesioner ujicoba untuk mengetahui valid tidaknya data penelitian diberikan kepada 30 orang di luar sampel penelitian yang ada. Adapun nilai r tabel dengan ketentuan $df = \text{jumlah responden} = 30$ dengan tingkat signifikansi sebesar $(\alpha) = 5\%$ diperoleh nilai *corrected item total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom *corrected item total correlation* yang merupakan nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel. Suatu data dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi yang signifikan terhadap nilai total, atau nilai r hitung (nilai korelasi) $> r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 5\%$. Pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 30$, sehingga $r(0,05: 30)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0,349. Adapun nilai validitas dari masing-masing variabel berupa Mutasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) serta kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I yaitu $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan data tersebut valid

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan cara eksternal maupun internal. Secara eksternal yakni salah satu pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan *test-retest (stability)*. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen beberapa kali pada responden, dalam hal ini instrumennya sama, respondennya sama, hanya waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan, maka instrumen dinyatakan reliabel. Selanjutnya proses pengolahan data untuk memperoleh reliabilitas data dilakukan pengujian dengan menggunakan bantuan *Software Statistic Product and Service Solution (SPSS) versi 25.0* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r alpha positif atau lebih besar dari r tabel maka dinyatakan reliabel.
- 2) Jika r alpha positif atau lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel Mutasi (X1), Promosi Jabatan (X2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I terlihat bahwa r alpha lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa penyebaran titik berada di sekitar garis diagonal seperti gambar lonceng sempurna, sehingga didapatkan hasil data terdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan.

Uji Multikolinearitas

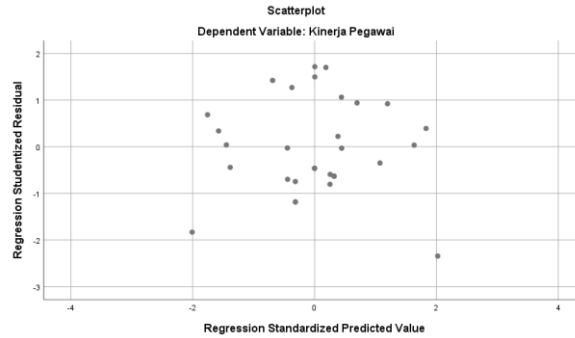
Tabel 1 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Mutasi	,633	1,579
	Promosi Jabatan	,633	1,579

a. Dependent Variable Kinerja Pegawai
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 25.00 (2020)

Hasil uji statistik multikolinieritas pada Tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* >0,10 dan nilai VIF < 10,0, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Pengujian Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 25.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4 di atas dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I berdasarkan variabel independennya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,122	5,170		4,279	,000
Mutasi (X1)	,285	,168	,369	1,701	,100
Promosi Jabatan (X2)	,224	,177	,275	1,268	,216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi **Y = 22,122 + 0,285X₁ + 0,224X₂**. Nilai konstanta 22,122 menunjukkan bahwa jika variabel mutasi dan promosi jabatan bernilai nol (0) maka nilai kinerja pegawai sebesar 22,122 dan Koefisien untuk variabel mutasi 0,285 yang menunjukkan bahwa variabel mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I, dan untuk variabel promosi jabatan 0,224 yang menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations

		Mutasi (X1)	Promosi	Kinerja Pegawai
Mutasi (X1)	Pearson Correlation	1	,605**	,344
	Sig. (2-tailed)		,000	,062
	N	30	30	30
Promosi Jabatan (X2)	Pearson Correlation	,605**	1	,438*
	Sig. (2-tailed)	,000		,015
	N	30	30	30
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,344	,438*	1
	Sig. (2-tailed)	,062	,015	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi diperoleh hasil analisis sig 0,062 > alpa (0,05) berarti hubungan mutasi terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Mutasi memiliki hubungan sebesar 0,344 terhadap kinerja pegawai. Dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan antara variabel mutasi (X1) memiliki keeratan hubungan yang rendah terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil signifikansi promosi jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai adalah 0,015 < 0,05 dan memiliki hubungan sebesar 0,438. Dapat diinterpretasikan bahwa tingkat hubungan antara variabel promosi jabatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki keeratan hubungan yang sedang.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 3 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,122	5,170		4,279	,000
	Mutasi (X1)	,285	,168	,369	1,701	,100
	Promosi Jabatan (X2)	,224	,177	,275	1,268	,216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis (H₁) telah membuktikan tidak ada pengaruh antara mutasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,701 < t_{tabel} sebesar 1,703 dengan taraf signifikan sebesar 0,100 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa mutasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I.

Hasil pengujian hipotesis (H₂) telah membuktikan tidak adanya pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,268 < t_{tabel} sebesar 1,703 dengan taraf signifikan 0,216 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I.

Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 4 Hasil Uji F Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	171,362	2	85,681	7,396	,003
	Residual	312,805	7	11,585		
	Total	484,167	9			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Mutasi (X1)

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 25.0 (2020)

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $7,396 > F_{tabel}$ sebesar $3,35$ dengan taraf signifikan sebesar $0,003$ tersebut lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,306	3,404

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Mutasi (X1)

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 25.0 (2020)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar $0,306$. Hal ini berarti $30,6\%$ variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel mutasi dan promosi, sedangkan sisanya sebesar $69,4\%$ diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

- SIMPULAN**
- a. Mutasi dan promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi mutasi sebesar 0,100 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.
 - b. Mutasi dan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi yang berarti dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mutasi dan promosi jabatan mempunyai hubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I

- RUJUKAN**
- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanum, Farida. 2017. *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan*. *Jurnal publik UNDHAR MEDAN*. Vol.3, No.2.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikayah, Towiyatul. 2018. *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (PERSERO) Area Pondok Kopi Jakarta Timur*. Fakultas Ekonomi. Dhamapersada. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keempatbelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufaizah, Fika. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Pangaribuan, Tuahman Vincent. 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Program Studi Perbankan dan Keuangan. Politeknik Negeri Medan. Medan.
- Rahayu, Suharni. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Metalindo*. Pamulang: Jurnal KREATIF Pemasaran, Sumber daya Manusia dan Keuangan Vol.5, No.1 : 59-75.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Theresia, Yedija. 2019. *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Telkom Divisi Regional 1 Medan)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area. Medan.
- Thoifah, Panatut. 2016. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.

Sumber Internet:

- Direktorat Jenderal Pajak. 2020. *Profil Perusahaan*, <https://pajak.go.id/id>, Diakses pada 14 Juli 2020
- Biro Sumber Daya Manusia Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. 2020. *Jumlah Pegawai DJP*, <https://www.sdm.kemenkeu.go.id/>, Diakses pada 14 Juli 2020