PENGARUH MUTASI JABATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DJP DIY DI MASA PANDEMI COVID-19

Sofiati, Yogi Septianto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta

Email: sofiatibg@gmail.com

Abstrak

Abstract This study was conducted with the aim of analyzing the effect of job transfers and job satisfaction on employee performance. The research was conducted at the Regional Office of DJP D.I Yogyakarta. The sampling method was through purposive sampling technique on 58 employees. Primary data was taken through questionnaires distributed on google form. Data analysis using multiple regression statistical techniques with the help of SPSS 22 software. The results of the study found (1) there is a positive and significant effect of job transfer on employee performance. (2) there is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance. (3) Simultaneously there is a positive and significant effect of job transfer and job satisfaction on employee performance. In addition, job satisfaction has been shown to have a greater influence than job transfer on employee performance at the Regional Office of DJP D.I Yogyakarta. Job satisfaction is proven to be more dominant in influencing employee performance.

Keywords: *Job transfer, job satisfaction, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Riset dilakukan di Kanwil DJP D.I Yogyakarta. Cara pengambilan sampel melalui teknik purposive sampling pada 58 pegawai. Data primer diambil melalui kuesioner yang disebar di *google form*. Analisis data dengan teknik statistik *multiple regression* dengan bantuan SPSS 22 *software*. Hasil penelitian menemukan (1) ada pengaruh positif dan signifikan mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai. (2) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (3) secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan mutasi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu kepuasan kerja terbukti memberi pengaruh yang lebih besar dibanding mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta. Kepuasan kerja terbukti lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: *Mutasi jabatan, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

1. Pendahuluan

Memasuki triwulan pertama tahun 2021 pandemi COVID-19 masih memuncak sehingga menghambat perkembangan ekonomi dunia. Perkembangan ekonomi dunia melambat tidak terkecuali di Indonesia. Tahun 2020 -2021 ini merupakan tahun yang berat bagi penerimaan pajak. (Kedeputan Bidang Ekonomi Kementerian

PPN/Bappenas, 2020) . Kondisi tersebut menjadi tantangan yang harus dihadapi para pegawai pajak karena pendapatan masyarakat maupun pengusaha menurun yang pada akhirnya berdampak pula pada tingkat perolehan pajak . Pajak di Indonesia sebagai sumber dana potensial bagi pemerintah, sebagai sumber pendapatan negara yang pokok untuk mendanai semua

pembiayaan bagi kepentingan negara. Pendapatan negara yang bersumber dari sektor perpajakan oleh pemerintah akan dialokasikan untuk kepentingan masyarakat yaitu untuk pembiayaan pertahanan negara, pendidikan, kesejahteraan pelayanan publik, dan pembangunan infrastruktur (Mardiasmo, 2011); (Latief et al., 2020); (Kartiko, 2020). Permasalahan tentang perpajakan di negara ini merupakan wewenang Kemenkeu (Kemenkeu RI) yang menaungi direktorat pajak. Dalam tulisan ini, istilah pajak adalah pajak pusat yang berada dalam kewenangan pihak DJP diantaranya bea meterai, pajak hasil pertambangan, perhutanan, dan perkebunan.

Kanwil DJP di DIY adalah bagian komando vertikal dari DJP berfungsi sebagai pelaksana modernisasi sistem administrasi perpajakan dengan tujuan tercapainya target pajak yang ditetapkan dimana wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah D.I.Yogyakarta antara lain KPP Pratama Yogyakarta. Pada dasarnya tugas unit Kanwil DJP antara lain mengkoordinir, membimbing, mengendalikan, menganalisis, menilai berjalannya tugas KPP, dan menjabarkan sesuai prosedur pusat (Keuangan, 2008)

Dalam pelaksanaan fungsi pokok di atas, Kanwil DJP D.I Yogyakarta

dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai, yaitu tercapainya kinerja pegawai. Dengan tercapainya kinerja pegawai yang bagus, maka tercapailah kinerja organisasi di Kanwil DJP D.I Yogyakarta. Kinerja pegawai merupakan variabel multidimensional. Dalam studi ini mutasi jabatan dan tingkat kepuasan kerja pegawai diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kanwil DJP D.I Yogyakarta. Bagi pegawai yang memiliki persepsi baik dan adil dengan adanya mutasi jabatan akan merasakan kepuasan kerja. Evaluasi kinerja adalah system yang formal yang dipakai memeriksa dan mengevaluasi secara periodik prestasi sumberdaya manusia (Rivai, 2018); (Nursam, 2017); (Fachreza et al., 2018) mutasi jabatan dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja, suatu kinerja akan baik apabila didukung oleh dua sikap mental antara lain kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dan pegawai tersebut tidak merasa jenuh. Faktor-faktor tersebut berhubungan dengan mutasi. Sri Mulyani dalam sambutannya pada acara pelantikan pejabat kemenkeu menyatakan bahwa mutasi adalah siklus organisasi yang diperlukan untuk meningkatkan pengkayaan pengalaman dan penyegaran organisasi (<https://www.kemenkeu.go.id>). Mutasi kerja

adalah salah satu instrumen meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan (Saravani & Abbasi, 2013) mutasi sebagai metode desain pekerjaan, pegawai belajar keterampilan kerja dari berbagai bagian dan meringankan kelelahan karena tugas berulang. Dengan ketrampilan yang dimilikinya maka dalam melakukan pekerjaannya pegawai tersebut mengalami kemudahan untuk mencapai kinerjanya, dengan tercapainya kinerja maka pegawai akan mendapatkan *reward* yang pada akhirnya merasakan kepuasan dalam bekerja. Data yang menunjukkan adanya penurunan kinerja yang berakibat mutasi pegawai meningkat dan kepuasan kerja menurun ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja

Keterangan	2019	2020
Realisasi (Rp)	5.260.853.592.754	4.737.417.420.341
Target (Rp)	6.101.863.437.000	4.987.761.345.000
Capaian %	86,22%	94,98%

Dari data di atas target tahun 2019 adalah Rp 6.101.863.437.000,- dengan realisasi/capaian adalah Rp 5.260.853.592.754,-. Sementara target tahun 2020 adalah Rp 4.987.761.345.000,- dengan realisasi /capaian Rp4.737.417.420.341,- sehingga jika dilihat dari persentase pencapaian mengalami peningkatan tetapi jika dilihat dari target dan realisasi mengalami penurunan. Makna kinerja adalah hasil kerja yang bisa ditunjukkan dari kualitas maupun

jumlah yang dihasilkan selama menjalankan pekerjaannya. Untuk mengetahui keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerjanya maka dilakukan penilaian kinerja pegawai sesuai standar di organisasinya (Ricardianto, n.d.); (Edi, Moeheriono Si, 2012).

Kemenkeu RI memiliki peraturan tentang mutasi dan jabatan karier di lingkungan Depkeu (Keuangan, 2008). DJP menindaklanjuti dengan peraturan bahwa jangka waktu di suatu jabatan dan atau tempat unit kerja adalah minimal dua tahun dan maksimal tiga tahun. Akan tetapi, seringkali surat keputusan (SK) mutasi yang keluar menimbulkan ketidakpuasan pegawai. Beberapa SK ada yang memutasikan pegawai yang belum lama di suatu unit kerja. Kemudian ada juga kejadian waktu keluarnya SK yang belum mempertimbangkan jadwal akademik sekolah, karena pegawai yang mutasi apabila sudah berkeluarga juga harus memindahkan sekolah anak-anaknya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, mutasi pegawai yang tujuan utamanya diharapkan akan menghilangkan kejenuhan pegawai sehingga kinerjanya akan meningkat, bisa jadi tidak terwujud sehingga mutasi pegawai dapat menjadikan adanya rasa ketidakpuasan. Akibat pegawai merasakan ketidakpuasan dalam bekerja

tentu berdampak pada capaian kerjanya, pegawai yang tidak puas akan cenderung melalaikan tugasnya secara sengaja. Studi dilakukan dengan maksud melakukan telaah dampak adanya mutasi pegawai; dampak yang menyenangkan dalam bekerja terhadap kinerja pegawai; dan mengetahui faktor manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kanwil DJP D.I Yogyakarta.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Mutasi jabatan dengan Kinerja Pegawai

Mutasi jabatan berkaitan dengan alih fungsi, alih tanggung jawab maupun alih status kepegawaian, sehingga pegawai yang mengalami mutasi diharapkan memiliki semangat kerja baru sehingga bisa berprestasi semaksimal mungkin (Sastrohadiwiryono, 2013); (ND.Sabar, 2017); (Kusuma & Ismail, 2020); (Soetrisno, 2011). Kinerja yang tinggi akan tercapai sesuai dengan target kerja dan tepat waktu (Rivai, 2018). Dalam perspektif empiris didukung oleh (Novemari et al., 2019) bahwa mutasi terbukti signifikan mempengaruhi semangat kerja anggota Polda Riau; adapun (Saing, 2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa mutasi memiliki implikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dishub kota

Bekasi); (Yunita & Saputra, 2019) hasil temuannya menunjukkan ada perbedaan pegawai laki-laki dengan perempuan dalam menyikapi mutasi kerja di Bank BRI (Persero) Cabang; penelitian yang dilakukan (Suparinah, 2018) menemukan bahwa mutasi terbukti signifikan dan secara dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara; (Oktafiasari, 2017) telah membuktikan ada pengaruh yang signifikan mutasi pada kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. Berlandaskan konsep dan hasil studi sebelumnya tersebut maka anggapan dasar pertama adalah mutasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai Kanwil DJP DIY.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu sikap yang dicerminkan pada perilaku pegawai adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai individu yang mengekspresikan perasaan senang selama bekerja, pegawai yang memiliki perasaan senang yang tinggi akan akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun bagi pegawai yang kurang merasakan senang dalam bekerja bisa ditunjukkan sikap negatif pada pekerjaan. Untuk mengukur seberapa puas yang dirasakan pada pekerjaan dapat dilihat dari

dimensi pekerjaan saat ini, supervisor, coworkers, gaji yang diperoleh, dan peluang sukses. Faktor-faktor tersebut berdampak pada produktivitas, absensi, dan turn over sehingga terjadi perbedaan tingkat efektifitas antara pegawai dengan kepuasan tinggi dan rendah di organisasi. Begitu pula dengan absensi maupun turn over hal ini berlaku bagi pegawai dengan kinerja rendah. (Soetrisno, 2011); (Rivai, 2018). Dalam perspektif empiris didukung oleh (Rofiq, M. Ali., 2018) melakukan riset dengan responden karyawan klinik rawat inap Rizky Sidoarjo terbukti kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; adapun (Gani, 2020) hasil temuan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng terbukti signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja ;Riset yang dilakukan (Saravani & Abbasi, 2013) berhasil membuktikan kinerja pegawai bank dipengaruhi adanya tingkat rasa yang menyenangkan dalam menjalankan pekerjaan; sedangkan (Prasetyo, 2019) dalam studinya di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak menemukan bahwa implikasi kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan prestasi karyawan; studi yang dilakukan (Purba, 2020) dapat membuktikan adanya peningkatan prestasi pegawai yang dipengaruhi oleh faktor perasaan senang

dalam menjalankan tugas. Dengan konsep dasar dan beberapa hasil studi yang dilakukan beberapa peneliti maka anggapan dasar kedua ada dugaan sementara bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai Kanwil DJP DIY.

Pengaruh Mutasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tercapainya kinerja pegawai akan mensukseskan organisasi dengan demikian pimpinan di organisasi perlu menelaah determinan kinerja pegawai baik berdasarkan teori maupun hasil penelitian, misalnya mutasi dan perasaan senang dalam bekerja. Hasil penelitian (Herri MustaqimHasibuan et al., 2019) telah membuktikan ada pengaruh positif dan meyakinkan mutasi, promosi dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai; hasil studi (Parmin, 2019) menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi mutasi yang berpengaruh pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen; adapun (Kusuma & Ismail, 2020) dalam penelitiannya berhasil membuktikan promosi jabatan dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh pada prestasi kerja pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia , dengan mendasarkan konsep dan temuan peneliti sebelumnya maka hipotesis ketiga adalah diduga terdapat

pengaruh positif mutasi dan kepuasan pada kinerja pegawai di Kanwil DJP DIY.

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja baik melalui pemberian gaji maupun promosi jabatan, serta dukungan pimpinan maka kinerjanya akan semakin tinggi sehingga diantara mutasi dan kepuasan maka faktor kepuasan diduga lebih besar mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran penelitian

Didasarkan pada penjabaran yang telah diungkapkan di atas, dapatlah di ilustrasikan kerangka pemikiran dalam riset ini:

Sumber: (Herri MustaqimHasibuan et al., 2019)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Cara penelitian asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi sebanyak 140 orang diambil sampel sebanyak 58 responden dengan menggunakan metode secara *purposive*. Sumber dan pengumpulan data primer melalui survey langsung ke pegawai Kanwil DJP DIY sebagai objek penelitian, dengan cara penyebaran

kuesioner (angket) skala likert lima pilihan jawaban. Adapun data sekunder diperoleh melalui dokumentasi tentang profil organisasi Kanwil DJP DIY maupun pusat, literatur buku dan artikel ilmiah yang berhubungan dengan faktor penelitian.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah mutasi jabatan (X1) : didefinisikan: pengalihan tugas maupun jabatan ke posisi yang baru (Herri MustaqimHasibuan et al., 2019) dan kepuasan kerja (X2): yaitu suatu hal yang dirasakan memuaskan sehingga dapat memberi dampak baik atau buruk pada perilaku kerja pegawai (Herri MustaqimHasibuan et al., 2019). Sedangkan kinerja sebagai variabel dependen: kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target dan standar pekerjaan (Herri MustaqimHasibuan et al., 2019).

Menurut (Sekaran, 2014) untuk memastikan keabsahan data maka dilakukan tes item pertanyaan penelitian melalui uji validitas .dengan memperhatikan ketentuan minimumnya.Syarat uji validitas ini nilai total pernyataan dalam kuesioner harus melebihi nilai minimum sebesar (0.3), pengujian selanjutnya pengujian reliabilitas untuk mengetahui keandalan instrumen penelitian dengan ketentuan hasil uji

reliabilitas akan dinyatakan benar-benar reliabel jika r yang dihasilkannya ($\geq 0,5$) dalam penelitian ini menggunakan derajat keyakinan(5%). Selanjutnya uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dan uji multikolinearitas untuk memastikan terdapat variabel bebas yang saling berkorelasi apa tidak (Sekaran, 2014). Adapun teknik statistik regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama (Agifari, 2015) dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : kinerja
 X_1, X_2 : mutasi,kepuasan kerja
a : konstanta
 b_1, b_2 : koefisien regresi

Selanjutnya Uji t untuk melakukan tes hipotesis 1 dan 2. Adapun tes F digunakan untuk melakukan tes hipotesis 3. (Agifari, 2015)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Hasil olah data tentang demografi responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang dijadikan responden laki-laki sebanyak 31 (53,4%)

dan 27 (46,6%) berjenis kelamin perempuan. Jumlah pegawai yang berumur sekitar 38-47 tahun jumlahnya 36,2%, berumur < 27 tahun sebanyak 27,9%, berusia antara 28-37 sebanyak 25,9%, >47 sebanyak 18,3%. Pendidikan pegawai mayoritas Sarjana sebanyak 60,3% dan 15,5% pendidikan Diploma serta terdapat 10,3% berpendidikan Pascasarjana. Sebagian besar pegawai bekerja > 21 tahun sebanyak 70,7% dan selebihnya bekerja < 20 tahun sebanyak 29,3%.

Sebagian besar pegawai memberikan respon terhadap mutasi sedang (55,2%), respon tinggi 37,9% , dan selebihnya respon rendah (6,9%) . Adapun dari 58 pegawai sebagian besar merespon tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang (51,7%) dan respon rendah sebanyak 32,7% sedangkan selebihnya 15,6% respon tinggi. Sebagian besar responden tingkat kinerja pegawai termasuk sedang (56,9%) dan rendah sebanyak 24,1% sedangkan selebihnya 19% termasuk tinggi.

Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

Pengukuran variabel mutasi dengan 10 indikator setelah dilakukan pengujian validitas (SPSS22) dengan nilai terendah pada indikator kesepuluh yaitu sebesar (0,393). Sepuluh parameter tersebut dinyatakan valid karena masing -masing nilainya melebihi (0.380). Adapun 10

indikator variabel kepuasan kerja dengan nilai terendah pada indikator keenam sebesar (0,398) .Sepuluh indikator tersebut dinyatakan valid karena nilainya lebih besar dari (0.380) . Sedangkan variabel kinerja diukur melalui 10 indikator dan semua dinyatakan valid dengan nilai terendah pada indikator kesepuluh sebesar (0,393). Selanjutnya , hasil pengujian reliabilitas motivasi nilai alpha 0,850; kepuasan kerja 0,726 dan kinerja 0,755 sehingga ketiga variabel dalam penelitian ini *reliabel* mengingat nilai masing-masing $> 0,05$.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Dilakukannya tes asumsi klasik merujuk pendapat (Ghozali & Ratmono, 2017) menggunakan tiga pengujian antara lain: kenormalan distribusi data riset ini memiliki distribusi gauss.Hasil pengujian bisa disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* memperlihatkan penyebaran data yang ditandai dengan titik diseputar nomina titik titik menyebar searah nomina sehingga model regresi dalam penelitian ini bisa digunakan Selanjutnya, pengujian multikolinearitas dapat dilihat nilai variance inflation factor variabel mutasi sebesar (1,213) dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar (1,213) artinya tidak melebihi 5 sehingga hal ini menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Adapun

pengujian heterokedastisitas terdapat varian error yang homogen maka bebas dari heterokedastisitas.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian dengan uji t

Hasil multiple regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil pengujian (t)

Model	Koefisien tidak standar B std error		Koefisien standar Beta	t	Sign
1 (konstan)	.565	.358		1.576	.121
Mutasi jabatan	.364	.072	.277	3.878	0.014
Kepuasan kerja	.792	.091	.769	8.711	0.000

Sumber : data diolah, 2021

Dari hasil olah data tersebut maka

$$Y_1 = 0,565 + 0,364X_1 + 0,792X_2$$

Penjelasan hasil olah data:

1. Nilai konstan (0,565) menunjukkan pengaruh positif variabel bebas (mutasi) dan (kepuasan kerja). Jika peubah bebas nilainya bertambah menyebabkan peubah dependen (kinerja pegawai) meningkat.
2. Angka regresi peubah mutasi (X1) sebesar (0.364) dapat diartikan jika mutasi jabatan bertambah satu persen sehingga kinerja pegawai (Y) juga meningkat
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar (0.792) dapat diartikan jika kepuasan kerja mengalami

kenaikan satu persen sehingga kinerja pegawai (Y) juga meningkat.

Pada tabel tersebut besaran hasil t hitung mutasi jabatan (3,878) padahal di tabel t (2.000) dan disamping itu tingkat makna (0.014) lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 5%, dengan demikian dugaan sementara terbukti benar. Hal tersebut dapat dimaknai kinerja pegawai meningkat sebagai akibat adanya mutasi. Pembuktian dugaan sementara berikutnya dapat ditunjukkan besaran hasil thitung (8.711) padahal besaran di tabel (2.000) dan bila dilihat dari signifikansinya (0.000) tidak melebihi daripada 5% dengan demikian dugaan sementara terbukti benar. Hal tersebut dapat dimaknai kinerja pegawai meningkat sebagai akibat pegawai merasakan kepuasan pekerjaan.

Pengujian secara Bersama-sama(F)

Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Simultan

Cara	Jumlah kuadrat	Derajat kebebasan	Kuadrat rata-rata	F	Sign
Regression	4.277	2	2.138	50.374	.000
Rsidual	2.335	55	.042		
Total	6.611	57			

Sumber: data diolah, 2021

Pada tabel tersebut besaran Fhitung (50.374) dan besaran pada tabel F (3,18) selain itu nilai signifikansinya (0.000) lebih

kecil daripada taraf signifikansinya (5%).karena besaran Fhitung melebihi besaran pada tabel F dan nilai signifikansinya tidak melebihi daripada taraf signifikansinya maka dugaan sementara 3 bisa terbukti. Hal tersebut bisa dijelaskan kinerja pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta secara simultan dipengaruhi adanya mutasi jabatan dan kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi R square

Hasil pengolahan data koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel.4. berikut:

Tabel.4. Hasil Koefisien Determinasi (R-square)

Model	R	R-kuadrat	R-kuadrat yang disesuaikan	Estimasi tingkat error
1	0.804	0.647	0.634	2.365

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel hasil tersebut menunjukkan angka R^2 (0.647) yang bermakna bahwa variabel mutasi dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar (64,7%) dan sisanya (35,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar estimasi model ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta

Hasil pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis pertama bahwa

mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta sudah terbukti kebenarannya. Hal tersebut dibuktikan perolehan angka kebermaknaan (1,4 persen) masih dibawah 5 persen. maka dengan dilakukan mutasi jabatan maka kinerja pegawai meningkat. Hasil analisis karakteristik variabel mutasi menunjukkan bahwa hasil jawaban pegawai yang dijadikan sampel mayoritas menjawab sedang selain itu juga diperkuat hasil pengujian regresi memiliki pengaruh yang sedang, dan telah terbukti angka korelasi (0,364) artinya faktor mutasi jabatan tidak begitu kuat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut senada pendapat (Rivai, 2018); (Sastrohadiwiryono, 2013) dengan adanya mutasi jabatan tanggung jawab pegawai tidak berubah sehingga diharapkan tidak merubah tingkat capaian kinerja pegawai yang bersangkutan. Selain tanggung jawab tetap maka dengan mutasi jabatan tingkat kebosanan pegawai dapat dikurangi apalagi ditunjang adanya suasana lingkungan baru baik *co workers* maupun *workplace* baru diharapkan meningkatkan produktivitas sehingga meningkatkan prestasi pegawai. Temuan studi ini sejalan dengan hasil studi (Novemari et al., 2019); (Saing, 2018); (Yunita & Saputra, 2019); (Suparinah, 2018); (Oktafiasari, 2017). Hasil studi ini

tidak sejalan dengan hasil studi (Aini & Tulus, 2015); (Setioningtyas & Dyatmika, 2020); (Animun, 2017); (Widyastutie, 2019); (Hermawan et al., 2020), mereka menemukan bahwa adanya mutasi mempengaruhi kinerja pegawai tetapi tidak terbukti signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta

Dilihat dari hasil pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis kedua terbukti kebenarannya t_{hitung} variabel kepuasan kerja (8,711) dan nilai signifikansinya (0,000). Jika dilihat dari nilai koefisiennya (0,792) bermakna ada korelasi yang kuat kepuasan kerja pada Kinerja Pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta. Pengaruh yang kuat tersebut dapat juga dibuktikan melalui analisis deskriptif data hasil penyebaran kuesioner bahwa sebagian besar (51,7%) responden merasakan tingkat kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung pendapat (Rivai, 2018); (Ricardianto, n.d.); (Indrayuni, 2017) pegawai yang merasakan kepuasan kerja baik melalui gaji dan jaminan social yang diperolehnya, pekerjaan yang sesuai ketrampilannya, rekan kerja maupun pimpinan yang mendukung, dan adanya pengembangan karier akan menjadikan

pegawai lebih produktif yang pada akhirnya akan menghasilkan sesuai capaian target kerja. Temuan studi ini mendukung hasil studi (Saravani & Abbasi, 2013); (Parmin, 2019); (Purba, 2020); (ND.Sabar, 2017); (Gani, 2020); (Herri MustaqimHasibuan et al., 2019); (Kusuma & Ismail, 2020) ; (Rofiq, M. Ali., 2018). Hasil riset ini tidak mendukung riset (Setioningtyas & Dyatmika, 2020); (Latief et al., 2020); (Hermawan et al., 2020)

Pengaruh Mutasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta

Dilihat dari hasil pengujian serentak mutasi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta. Terbukti p-value (0.05). Disamping itu nilai koefisien pada kepuasan kerja menunjukkan nilai kuat (0.792) dan nilai sedang pada mutasi jabatan sebesar (0.364) maka dapat diartikan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja lebih tinggi atau dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan responden yang mengalami mutasi jabatan. Senada dengan pendapat (Edi, Moeheriono Si, 2012) bahwa dengan adanya perasaan sangat puas dalam bekerja

mengakibatkan karyawan lebih produktif yang pada akhirnya akan meningkat capaian target kerjanya. Namun bagi pegawai yang mengalami mutasi kemungkinan masih ada kendala di tempat kerja yang baru diperlukan waktu dan proses beradaptasi dengan *co workers* baru dan pimpinan yang baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi (Parmin, 2019); (Purba, 2020). Hasil studi ini tidak sejalan hasil studi (Setioningtyas & Dyatmika, 2020); (Widyastutie, 2019).

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan:

Setelah dilakukan pembahasan hasil penelitian , maka simpulannya :

1. Terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan mutasi pada kinerja pegawai kanwil DJP D.I Yogyakarta.
2. Kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta.
3. Secara serentak mutasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Kanwil DJP D.I Yogyakarta.
4. Variabel yang paling dominan adalah kepuasan kerja

5.2. Saran:

Saran penelitian yang dapat diberikan kepada Kanwil DJP D.I Yogyakarta adalah:

1. Kanwil DJP D.I Yogyakarta disarankan untuk memprioritaskan mutasi kepada pegawai yang kurang terampil dan kurang visioner.
2. Diharapkan penelitian yang akan datang menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel moderating .

DAFTAR PUSTAKA

Agifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*.

Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(1). <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>

Animun. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17374>

Edi, Moeheriono Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis

Kompetensi. In *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.

Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).

Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).

Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika. In *Universitas Diponegoro*.

Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2). <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>

Herri MustaqimHasibuan, M., Sadalia, I., Toyib Daulay, M., Author Postgraduate Program, C., & Management, M. (2019). The Effect of Mutation, Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Plantation Companies in Medan. In *American International Journal of Business Management (AIJBM)* (Vol. 2, Issue 1).

Indrayuni, E. (2017). Analisis Kepuasan Pelayanan Mutasi Pegawai

- Menggunakan Metode Fuzzy Service Quality (Servqual). *Pilar Nusa Mandiri*, 13(2).
- Kartiko, N. D. (2020). Insentif pajak dalam merespons dampak pandemi covid-19 pada sektor pariwisata. *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara*, 2(1).
- Kedeputan Bidang Ekonomi Kementerian PPN/Bappenas. (2020). Perkembangan Ekonomi Indonesia dan Dunia Ancaman Resesi Dunia Akibat Pandemi Triwulan I Tahun 2020. In *Kedeputan Bidang Ekonomi Kementerian PPN/Bappenas* (Vol. 4, Issue 1).
- Keuangan, K. (2008). Peraturan Menteri Keuangan Nomor. In *Jdih.Kemenkeu.Go.Id* (Vol. 2004, p. 1).
- Kusuma, D. I., & Ismail, R. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(3), 1–11.
- Latief, S., Junaidin Zakaria, & Mapparenta. (2020). Pengaruh kepercayaan kepada pemerintah, kebijakan insentif pajak dan manfaat pajak terhadap kepatuhan wajib pajak. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 3(3).
- M. Syamsul Maarif, L. K. (2014). Manajemen Pelatihan: Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement. In *Bogor: PT. IPB Press*.
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan Edisi Revisi. Andi*.
- ND.Sabar. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 404–413. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15686>
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1). <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Oktafiasari, I. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri. *Simki-Economic*, 01(08).
- Parmin, P. (2019). Pengaruh Mutasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 17(2).

- <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v17i2.277>
- Prasetyo, A. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Praktek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.32889>
- Purba, R. R. (2020). A Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.348>
- Ricardianto, P. (n.d.). *Human Capital Management.IN MEDIA*.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. In *PT Raja Grafindo Persada*.
- Rofiq, M. Ali., M. M. B. & S. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3).
- Saing, B. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(2). <https://doi.org/10.25105/pdk.v2i2.2465>
- Saravani, S. R., & Abbasi, B. (2013). Investigating the influence of job rotation on performance by considering skill variation and job satisfaction of bank employees. *Tehnički Vjesnik*, 20(3).
- Sastrohadiwiryo. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2. In *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Sekaran, U. (2014). Metodologi penelitian untuk Bisnis (Research Method For Business) Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat. In *Research Method for Business. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat*.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1).
- Soetrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Widyastutie, W. (2019). The Impact Of Remuneration, Work Mutation And Career Development Towards Employee Performance In Kpp Pratama Sidoarjo Selatan. *International Journal of Innovative Technology and*

Exploring Engineering, 8(7C2), 127–132.

Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1). <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>