

PENGARUH MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KOTA PEMATANG SIANTAR

Arnimisari Juliana Ambarita¹, Hatta Ridho²

Email : arnimisarijuliana@student.usu.ac.id

^{1,2}Jl. Dr. Sofyan No 1 Kampus FISIP USU Departemen Ilmu Administrasi Negara
Universitas Sumatera Utara

Diterima 26 Juni 2015/ Disetujui 10 Juli 2015

Abstract

The Organization must develop its own human resources so that the organization develop. Employee development efforts i.e. mutation with the process of the transfer of functions, responsibilities and status of employees. Boost morale of mutation with the new environment. Morale is an employee-owned enthusiast-level to complete its work. The purpose of this research is to know the mutation effect positive or negative towards the morale of civil servants at KPP Pratama Kota Pematang Siantar. The method used is quantitative. The data processed by the correlation coefficient and the determinant Moment Product to see the great influence of the variable X against Y variable. Based on the results of the research of the variable X and Y variables, then retrieved $r_{xy} = 0.404$ showed a mutation effect on morale of civil servants of KPP Pratama Kota Pematang Siantar and the magnitud is 16,32%

Keywords: Effect, Mutation, Training, Morale, Employee, tax office

Abstrak

Organisasi harus melakukan pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya agar organisasinya berkembang. Upaya pengembangan pegawai yaitu mutasi dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenaga kerjaan. Mutasi meningkatkan semangat kerja dengan lingkungan baru. Semangat kerja merupakan tingkat antusias yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mutasi berpengaruh positif atau negatif terhadap semangat kerja PNSKPP Pratama Kota Pematang Siantar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Data diolah dengan Teknik Korelasi Product Moment dan koefisien determinan untuk melihat besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel X dan variabel Y, maka diperoleh $r_{xy} = 0,404$ menunjukkan mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja PNS KPP Pratama Kota Pematang Siantar dan besarnya 16,32%.

Kata kunci : Pengaruh, Mutasi, Kerja, Semangat Kerja, Pegawai, Kantor Pajak

PENDAHULUAN

Organisasi harus memiliki sumber daya agar dapat menggerakkan organisasi yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya yang ada di organisasi juga harus dikembangkan oleh karena itu

dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk mengatur dan mengembangkan pegawai.

Salah satu bentuk pembinaan terhadap pegawai negeri sipil adalah mutasi seperti yang telah ditentukan pada Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 55 Tentang Aparatur Sipil

Negara menyatakan bahwa manajemen pegawai negeri sipil meliputi salah satunya adalah mutasi.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar dimana KPP mempunyai tugas melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan kepada wajib pajak dan menangani wajib pajak lokasi. KPP Pratama merupakan unit dari organisasi Direktorat Jenderal Pajak.

Direktorat Jenderal Pajak sebagai aparatur Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila mempunyai tugas dalam bidang Perpajakan dan dalam melaksanakan fungsinya memungut dan memasukkan pajak ke dalam Kas Negara berusaha dengan segala daya upaya agar fungsi pajak baik budgeter maupun mengatur dapat terlaksana sebaik-baiknya berdasarkan Tridharma Pemajakan dengan memperhatikan tingkat conyunctuur guna mencapai masyarakat adil dan makmur, materiil dan spirituil, sesuai dengan tujuan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, KPP Pratama Kota Pematang Siantar memiliki pegawai yang bekerja untuk negara dan harus selalu ditingkatkan semangat kerjanya agar tidak menurun produktivitas kerjanya sehingga selalu tercapai tujuan dari organisasi KPP Pratama Kota Pematang Siantar dan salah satu cara peningkatan semangat kerja pegawai negeri sipil adalah dilakukannya mutasi kerja pada setiap pegawai dengan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

TELAAH PUSTAKA

a. Mutasi

Mutasi atau pemindahan meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Menurut Alex S.

Nitisemito (1983) mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Adapun yang menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan mutasi adalah:

- a. Frekwensi Mutasi
Frekwensi mutasi adalah tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi
- b. Alasan mutasi
- c. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan:
 - 1) Kemampuan kerja pegawai
 - 2) Tingkat pendidikan.
 - 3) Lamanya masa menjabat.
 - 4) Tanggung jawab atau beban kerja.
 - 5) Kesenangan atau keinginan pegawai
 - 6) Kebijakan atau peraturan yang berlaku.
 - 7) Kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru

b. Semangat Kerja

Di dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai diharuskan memiliki semangat kerja agar segala sesuatu yang dikerjakannya sesuai dengan aturan yang ada dan dapat menghasilkan sesuatu yang memuaskan organisasi dan pegawai itu sendiri. Menurut Nitisemito (1983) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Adapun yang menjadi indikator pengukuran dalam semangat kerja pegawai yaitu:

- a. Kepuasan terhadap tugas
Kepuasan terhadap tugas adalah kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya karena

- memperoleh tugas yang disukainya.
- b. Tingkat kehadiran, yakni persentase kehadiran dalam tugas setiap hari.
- c. Rasa keamanan
Rasa keamanan adalah adanya rasa keamanan dan ketenangan jiwa, atas jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.
- d. Gaji
Gaji adalah hasil yang diterima pegawai atas hasil kerjanya.

Tabel 1. Variabel X dan Y

Variabel X	Variabel Y
- Frekwensi Mutasi - Alasan Mutasi - Ketepatan mutasi	- Kepuasan terhadap tugas - Tingkat kehadiran - Rasa keamanan - Gaji

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode korelasional dengan penelitian eksplanatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kota Pematang Siantar yang berjumlah 75 orang.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan pada penelitian ini antara lain dengan menggunakan rumus product moment dan koefisien determinan.

- a. Product Moment

Cara ini dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- b. Koefisien Determinant

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil dipergunakan koefisien determinat, yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (r) yang didapat dikalikan 100%.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = koefisien determinan

r_{xy} = koefisien korelasi product momen

PEMBAHASAN

Organisasi DJP terbagi atas unit kantor pusat dan unit kantor operasional. Kantor pusat terdiri atas Sekretariat Direktorat Jenderal, direktorat, dan jabatan tenaga pengkaji. Unit kantor operasional terdiri atas Kantor Wilayah DJP (Kanwil DJP), Kantor Pelayanan Pajak (KPP), Kantor Pelayanan, Penyuluhan, dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP), dan Pusat Pengolahan Data dan Dokumen Perpajakan (PPDDP).

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pematang Siantar membawahi 1(satu) bagian dan 6 (enam) seksi, ditambah kelompok jabatan fungsional.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pematang Siantar wilayah kerjanya meliputi kota dan kabupaten yaitu kota Pematang Siantar dan Kabupaten Simalungun.

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden sehingga lebih memudahkan dalam peganalisaan dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Berdasarkan kuesioner yang

telah disebarkan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1
Data Responden Mengenai Jenis Kelamin

Sumber : Kuesioner Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel diketahui bahwa 40 responden atau sekitar 59,70% berjenis kelamin laki-laki dan 27 responden sisanya atau sekitar 40,30% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-29	19 Orang	28,36%
2.	30-39	28 Orang	41,80%
3.	40-49	10 Orang	14,92%
4.	>50	10 Orang	14,92%
Total		67 Orang	100 %

Sumber: Kuisisioner Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahui responden yang berumur 20-29 tahun berjumlah 19 orang atau berkisar 28,36%, yang berumur 30-39 tahun berjumlah 28 orang atau sekitar 41,80,% dari total keseluruhan responden, yang berumur 40-49 tahun berjumlah 10 orang, sekitar 14,92%, dan yang berumur lebih dari 50 tahun berjumlah 10 orang atau sekitar 14,92%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	11	16,42%
2.	Diploma	22	32,84%
3.	Sarjana (S1)	29	43,28%
4.	Pasca Sarjana (S2)	5	7,46%
Total		67	100

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Ia s/d Id	0	0
2.	Ila s/d IId	31 Orang	46,27%
3.	IIIa s/d IIIId	34 Orang	50,74%
4.	IVa s/d IVd	2 Orang	2,99%
Total		67 Orang	100 %

Sumber:Kuisisioner Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tidak ada responden bergolongan Ia s/d Id, sedangkan jumlah responden yang ada pada golongan Ila s/d IId berjumlah 31 orang atau sebesar 46,27%, responden golongan IIIa s/d IIIId berjumlah 34 orang atau sebesar 50,74% dan responden yang bergolongan IVa s/d IVd sebanyak 2 orang atau sebesar 2,99%.

Berikut adalah data dari responden yang menyatakan kondisi mutasi kerja (variabel X) dan semangat kerja pegawai (variabel Y).

Tabel 5. Distribusi frekuensi klarifikasi jawaban responden mengenai mutasi kerja pada KPP Pratama Kota Pematang Siantar

Nilai Jawaban	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
4,21 - 5,00	ST	3	4,48%
3,41 - 4,20	T	64	95,52%
2,61 - 3,40	S	0	0
1,81 - 2,60	R	0	0
1,00 -1,80	SR	0	0
Jumlah		67	100%

Sumber:Kuisisioner Penelitian Tahun 2015

Tabel 6. Distribusi frekuensi klarifikasi jawaban responden mengenai mutasi kerja pada KPP Pratama Kota Pematang Siantar

Nilai Jawaban	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
4,21 - 5,00	ST	45	67,16%
3,41 - 4,20	T	22	32,84%
2,61 - 3,40	S	0	0
1,81 - 2,60	R	0	0
1,00 - 1,80	SR	0	0
Jumlah		67	100%

Sumber: Kuisisioner Penelitian Tahun 2015

Pendugaan Proporsi Koefisien Korelasi Product Moment

Dari data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini maka hasilnya dihitung dengan menggunakan aplikasi MSI (Methode of Succesive Interval) yang dirancang oleh Drs. Rasyudin Ginting, M.Si.

Korelasi Pearson Product Moment, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

$$r_{xy} = 0,404$$

Di lihat dari hasil pengolahan data diatas, diperoleh hasil Rxy sebesar 0,404. Dari hasil perhitungan di atas, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,404. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi memberi pengaruh terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil di KPP Pratama Kota Pematang Siantar.

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil dipergunakan koefisien determinat, yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (r) yang didapat dikalikan 100% . Dengan nilai r sebesar 0,404, maka perhitungannya yaitu sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = (0,404)^2 \times 100\%$$

$$D = 16,32\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil sebesar 16,32%, masih bisa dikatakan rendah , karena semangat kerja tidak dipengaruhi oleh unsur mutasi saja, tetapi masih banyak hal lainnya seperti motivasi kerja, insentif, gaji, dan lain-lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada KPP Pratama Kota Pematang Siantar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi kerja yang dilakukan pada pegawai KPP Pratama Kota Pematang Siantar berada pada kategori tinggi sampai pada tingkat kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden tentang pertanyaan-pertanyaan indikator mutasi kerja.
2. Semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai KPP Pratama Kota Pematang Siantar berada pada kategori tinggi sampai pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden tentang pertanyaan-pertanyaan indikator semangat kerja yang diperoleh dari lapangan.
3. Berdasarkan uji hipotesis (Uji T) menunjukkan adanya pengaruh positif antara mutasi kerja terhadap semangat kerja pegawai KPP Pratama Kota Pematang Siantar. ($t_{hitung} > t_{tabel}$)
4. Secara keseluruhan terdapat pengaruh positif antara variabel-variabel dalam penelitian yaitu antara mutasi kerja dengan semangat kerja pegawai pada KPP Pratama Kota Pematang Siantar sebesar 16%
5. Prediksi seberapa tinggi semangat kerja pegawai pada KPP Pratama Kota Pematang Siantar diperoleh melalui analisis regresi linear sederhana sebesar 0,104

(10,4%). Apabila mutasi kerja mencapai titik maksimal 86 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 58,124.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Agar penempatan dalam jabatan serta mutasi bagi pegawai negeri sipil menjadi suatu karir yang hidup dan berkelanjutan, hendaknya benar-benar berpedoman pada persyaratan-persyaratan jabatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pelaksanaan mutasi hendaknya dilaksanakan atas dasar ukuran-ukuran objektif dan kaitannya dengan penempatan dalam jabatan benar-benar direncanakan dan transparan sehingga semangat kerja terus tumbuh dan berkembang bagi pegawai.
3. Hendaknya dokumentasi informasi mengenai pegawai negeri sipil yang memuat segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai benar-benar dapat digunakan sebagai bahan dalam penentuan keputusan, sehingga dapat dihindarkan kesan-kesan yang kurang baik sebelum mutasi dilaksanakan.
4. Pelaksanaan mutasi sebaiknya dilaksanakan sesuai dengan bidang pegawainya pada KPP Pratama Kota Pematang Siantar.

Demikianlah beberapa kesimpulan dan saran yang penulis kemukakan dalam skripsi ini, semoga ada manfaatnya bagi pimpinan dan pegawai negeri sipil di KPP Pratama Kota Pematang Siantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit. 2004. *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*. Jakarta: STIE Mahardika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex, S. 1983. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito. Alex. S. 2001. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Pandiangan, Liberty. 2002. *Pemahaman Praktis Undang-Undang Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi Negara*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-01/PJ/2012 Tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak
- Judas, Agnetha. Desember 2013. *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil*

Ditjen Kekayaan Negara
Suluttenggo dan Maluku Utara di
Manado. Jurnal EMBA. Volume
1 Nomor 4.