

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN MUTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAKASSAR BARAT

Riyadi Chrishartanto¹, Syahnur Said²

Email :

[1reyadee@gmail.com](mailto:reyadee@gmail.com)

[2syahnur.said@umi.ac.id](mailto:syahnur.said@umi.ac.id)

¹Program Pasca Sarjana, Universitas Muslim Indonesia

²Dosen, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat; dan 2) mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat yang berjumlah 109 orang, seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Namun, dalam pelaksanaannya hanya terdapat 97 pegawai yang bersedia dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan mutasi pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, ternyata mutasi pegawai berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Mutasi Pegawai, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat ditantang untuk lebih meningkatkan kompetensi dasar pegawai dalam pekerjaannya, berusaha mempertahankan kemampuan adaptasi serta komitmen yang tinggi dari segenap pegawai terhadap perubahan ke arah yang lebih baik, sehingga dapat mencapai efektifitas tim yang tinggi dan menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Posisi manajemen sumber daya

manusia dalam organisasi adalah mengelola sumber daya manusia yang ada di seluruh bagian organisasi. Mengelola sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, karena manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya.

Sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar sejalan dengan tugas pokok Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi KPP Pratama Makassar Barat sebagai salah satu kantor pelayanan yang bertujuan memberikan pelayanan perpajakan bagi seluruh warga negara Indonesia, ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah adanya penilaian kinerja kantor dalam bentuk Nilai Kinerja Organisasi (NKO) yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti standar kantor pelayanan pajak pada umumnya. Berdasarkan penilaian kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat dalam bentuk penilaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) selama 3 tahun terakhir, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat mendapatkan penilaian yang belum mencapai standar yang ditetapkan seperti standar kantor pelayanan pajak pada umumnya.

Peningkatan kualitas pegawai dapat menjadi salah satu solusi peningkatan kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Barat. Kualitas pegawai masih harus ditingkatkan sesuai dengan tuntutan tugas yang ditetapkan. Jumlah pegawai di KPP Pratama Makassar Barat saat ini sebanyak 109 orang terdiri atas 62 orang pegawai laki-laki dan 47 orang pegawai perempuan, dengan latar belakang pendidikan pascasarjana (S2) sebanyak 14 orang, S1/D4 sebanyak 57 orang, D3 sebanyak 19 orang, D1 sebanyak 26 orang dan 3 orang SMU/ sederajat. Dengan latar belakang pendidikan tersebut seharusnya kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat sangat optimal, namun berdasarkan pengamatan penulis, kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat belum optimal. Karena itu, kinerja pegawai perlu diteliti sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di masa akan datang pada KPP Pratama Makassar Barat.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Barat disebabkan karena kompetensi yang dimiliki pegawai kurang dioptimalkan jika dibandingkan dengan latar belakang pendidikan dan spesialisasi yang dimiliki oleh pegawai, pemberian motivasi yang masih perlu ditingkatkan, dan adanya mutasi pegawai yang tidak efektif, termasuk di antaranya ada beberapa pegawai KPP Pratama Makassar Barat yang mempunyai *homebase* di luar Makassar, bahkan di luar Pulau Sulawesi.

Sehubungan dengan kompetensi pegawai pada KPP Pratama Makassar Barat yang kurang dioptimalkan jika dibandingkan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tingkat pengetahuan yang sudah terspesialisasi. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, antara lain telah dilakukan oleh Ikhsan (2007); Asmawiah (2009), Ibrahim (2010), dimana hasilnya menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, faktor kompetensi pegawai perlu dikaji lagi agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Martoyo (2007:182), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan

dan kebutuhannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung berusaha meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya.

Sehubungan dengan motivasi kerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Barat masih perlu ditingkatkan. Dari pengamatan penulis, masih ada pegawai yang menganggap pekerjaan hanya sebagai suatu pekerjaan rutin semata dalam arti pegawai kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Ikhsan (2007); Sirajuddin. F (2010), dan Ibrahim (2010), dimana hasilnya menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu dikaji dan diperbaiki melalui penelitian ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat.

Sehubungan dengan mutasi pegawai pada KPP Pratama Makassar Barat masih ditanggapi kurang baik oleh sebagian pegawai, dimana mutasi diartikan sebagai suatu hukuman atas kesalahan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Hal ini tentu akan berdampak terhadap hasil kerja pegawai, padahal mutasi dimaksudkan menghilangkan rasa jenuh baik karena pekerjaan maupun tempat dimana pegawai bekerja. Penelitian mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Sayuti (2007); d. awiah (2009), dimana hasilnya menyimpulkan bahwa mutasi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, mutasi pegawai perlu dikaji lagi melalui penelitian ini untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

Kerangka Konseptual

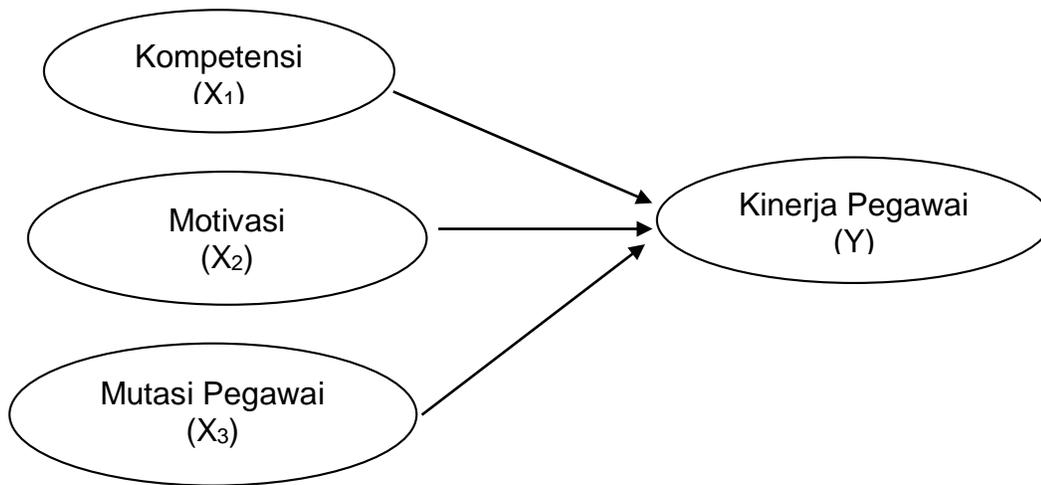
Peningkatan kinerja pegawai didasari adanya kebutuhan organisasi dan kemajuan serta penguasaan teknologi yang semakin penting bagi pegawai. Untuk itu, peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar memiliki tanggungjawab, baik terhadap tugas pokok yang diembannya atau dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: kompetensi, motivasi, dan mutasi pegawai.

1. Kompetensi pegawai adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai. Kompetensi pegawai terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) yang disesuaikan dengan bidang yang dibutuhkan organisasi dalam hal ini Kantor Pelayanan Pajak Makassar Barat sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kerja. Tudero (2004) menyatakan bahwa kompetensi memahami peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, antara lain dibuktikan oleh Ikhsan (2007) dan Ibrahim (2010) yang hasilnya menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja merupakan modal utama yang harus dimiliki seorang pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung berusaha meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pegawai dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi) mendorong

mereka senantiasa berusaha melaksanakan perintah dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik agar dalam masa dinasnya memiliki prestasi yang dapat menjadi modal untuk meningkatkan karier, penghasilan dan status sosial di masyarakat, semakin kuat dorongan tersebut maka, semakin meningkat pula kinerja pegawai itu. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005: 13) ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Motivasi kerja sangat penting guna meningkatkan kinerja, karena motivasi kerja tinggi seorang pegawai dapat menampilkan kinerja yang baik karena pegawai menampilkan semua kemampuannya. Peningkatan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara memenuhi berbagai faktor yang dapat membangkitkan pegawai dalam bekerja baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari pegawai, menciptakan kondisi yang kondusif, pemenuhan kebutuhan pegawai, pemenuhan fasilitas kerja dan usaha yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) kecukupan gaji; 2) pemberian tunjangan; 3) pemberian penghargaan atas prestasi; dan 4) kesempatan mengembangkan karier. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, antara lain: dibuktikan oleh Ikhsan (2007); Sirajuddin. F (2010), dan Ibrahim (2010), yang hasilnya menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Mutasi pegawai merupakan kegiatan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Mutasi tersebut dimaksudkan untuk menempatkan pegawai pada tempat yang tepat agar pegawai bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja serta memberi prestasi yang sebesar-besarnya. Ada berbagai cara yang dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan dan mengembangkan prestasi kerja pegawai, diantaranya dengan melakukan mutasi. Menurut Wahyudi (2005: 167), mendefinisikan mutasi sebagai suatu perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan atau tempat kerja dari seseorang tenaga kerja tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik jika ditempatkan pada posisi yang tepat dan dikembangkan terus menerus. Pada umumnya program mutasi dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan adalah untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehubungan dengan itu program mutasi dapat dilaksanakan berdasarkan beberapa alasan, antara lain : Kemampuan, Kerjasama dan rasa tanggung jawab. Indikator yang digunakan adalah: 1) mutasi pegawai sesuai dengan masa kerja dan pengalaman; 2) mutasi pegawai karena pendekatan atau kekeluargaan; 3) mutasi pegawai berdasarkan prestasi kerja; dan 4) mutasi pegawai berdasarkan kedisiplinan kerja. Penelitian mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai, antara lain: dibuktikan oleh Sayuti (2007); dan Asmawiah (2009), yang hasilnya menyimpulkan bahwa mutasi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh kompetensi, motivasi, dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Makassar tepatnya pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat, dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data penelitian, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder dalam melakukan wawancara dengan informan. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini mulai bulan Juni 2018 sampai Juli 2018.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden pada lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen, hasil-hasil penelitian terdahulu, jurnal, artikel, laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang dapat mendukung dalam penyelesaian penelitian ini.

Sedangkan sumber data adalah:

1. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat.

2. Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat sebagai responden.

Metode Analisis Data

Data mempunyai kedudukan paling tinggi dalam penelitian karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti, berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian dan benar atau tidaknya data tergantung baik atau tidaknya instrumen data. Pengujian instrumen data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang pengukurannya mutlak dilakukan demi hasil penelitian yang valid dan reliabel serta uji asumsi klasik regresi sebagai uji prasyarat penggunaan analisis regresi linier.

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) dapat mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Apabila dalam uji validitas ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, maka dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lainnya untuk mendukung sebuah konsep.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relatif secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliable. Artinya suatu alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata, dan persentase.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. Adapun rumus yang digunakan (Sugiono, 2004:251) adalah

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

b₀ = Intercept/konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

X₃ = Mutasi pegawai

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas instrumen penelitian ini dilakukan melalui perhitungan *SPSS for Window ver. 20.0*. Hasil uji instrumen penelitian selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X_1

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Corelation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	69.1771	144.821	.732	.956
k2	69.1146	148.313	.790	.956
k3	68.8438	149.733	.751	.954
k4	69.4167	147.867	.657	.955
k5	69.1563	148.765	.697	.953
k6	69.0521	148.892	.677	.956
k7	69.1354	147.339	.717	.957
k8	69.0417	150.440	.632	.956
k9	69.0625	148.586	.862	.956
k10	68.5521	154.166	.642	.952

Berdasarkan hasil uji *SPSS* tersebut terlihat bahwa validitas instrumen variabel Kompetensi (X_1) cukup baik, karena skor *corrected item total correlation* berada di atas 0,5. Dengan demikian instrumen variabel Kompetensi (X_1) dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X_2

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Corelation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	62.3333	113.593	.675	.950
m2	62.9063	111.770	.651	.951
m3	62.6458	112.842	.638	.951
m4	62.5417	111.367	.727	.950
m5	62.6250	110.468	.803	.948
m6	62.5313	113.031	.665	.951
m7	62.5521	111.639	.850	.949
m8	62.0417	116.209	.673	.951
m9	62.8646	109.087	.708	.950
m10	62.8750	108.153	.732	.950

Hasil uji validitas variabel Motivasi (X_2) diperoleh nilai *corrected item total correlation* seluruh instrumen di atas 0,5. Dengan demikian tingkat validitas data variabel Motivasi (X_2) dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X_3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Corelation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mp1	57.1673	134.218	.723	.952
mp2	57.2137	138.313	.729	.952
mp3	56.5436	139.373	.715	.952
mp4	57.4152	137.687	.675	.953
mp5	57.1468	138.675	.679	.953
mp6	57.1524	138.928	.677	.953
mp7	57.2564	137.393	.777	.952
mp8	57.1438	140.404	.623	.953
mp9	57.1736	138.865	.826	.951
mp10	56.4924	134.616	.624	.954

Berdasarkan hasil uji *SPSS* tersebut terlihat bahwa validitas instrumen penelitian variabel Mutasi Pegawai (X_3) cukup baik, karena skor *corrected item total correlation* semua skor instrumen berada di atas 0,5. Dengan demikian instrumen variabel Mutasi Pegawai (X_3) dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Corelation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	69.7449	140.295	.683	.955
kp2	70.3163	138.260	.654	.956
kp3	70.0510	138.894	.671	.955
kp4	69.9592	137.689	.748	.954
kp5	70.0408	137.400	.785	.954
kp6	69.9490	139.863	.669	.955
kp7	69.9694	138.504	.842	.953
kp8	69.4694	143.448	.671	.956
kp9	70.2755	135.707	.701	.955
kp10	70.2857	134.639	.726	.955

Hasil uji validitas data variabel Kinerja Pegawai (Y) nampak bahwa semua skor instrumen penelitian nilainya di atas 0,5. Dengan demikian semua instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) tingkat validitasnya sangat baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap ketiga variabel penelitian ini didapatkan nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel penelitian tersebut di atas 0,5, sehingga reliabilitas instrumen penelitian ketiga variabel tersebut reliabel. Untuk lebih jelasnya, hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Mutasi Pegawai (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Realibitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,955	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,952	Reliabel
Mutasi Pegawai (X_3)	0,956	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,957	Reliabel

Sumber : Pengolahan data penelitian SPSS

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Berdasarkan analisis SPSS didapatkan nilai Chi Square untuk variabel X_1 adalah 37,918 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 29, variabel X_2 adalah 38,102 dengan (df) sebesar 38, variabel X_3 adalah 38,481 dengan df sebesar 41 serta variabel Y sebesar 53,837 pada derajat kebebasan (df) sebesar 44. Selengkapnya hasil uji normalitas data disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

	X_1	X_2	X_3	Y
Chi –Square	37.918	38.102	38.481	53.837
a,b,c	29	38	41	44
Df	.003	.465	.397	.729
Asymp.Sig.				

Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan perbandingan skor antara hasil perhitungan dengan Chi Square tabel, ternyata hasil hitung lebih kecil dari tabel. Dengan demikian ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal. Rangkuman perbandingan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 7. Rangkuman Analisis Normalitas Data

Variabel	X hitung	X tabel (5%)	Derajat Kebebasan (df)	Keterangan
Kompetensi	37.918	52.336	29	Normal
Motivasi	38.102	66.476	38	Normal
Mutasi Pegawai	38.481	68.394	41	Normal
Kinerja Pegawai	53.837	71.893	44	Normal

Hasil Pengolahan Data, 2018

Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.207	4.245
Motivasi	.226	4.326
Mutasi Pegawai	.248	4.417

a. Dependent Variable: Kesadaran

Pada hasil perhitungan yang terdapat pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai VIF yang di bawah 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti. Dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Mutasi Pegawai (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) KPP Pratama Makassar Barat, terlebih dahulu dicari hubungan pasangan variabel tersebut.

Kuat lemahnya hubungan pasangan tersebut dapat diketahui melalui analisis korelasi ganda, sedangkan untuk mengetahui bentuk hubungan kedua variabel tersebut dilakukan dengan analisis regresi ganda. Dari hasil perhitungan analisis korelasi ganda diperoleh koefisien $R = 0,886$, angka ini menunjukkan adanya hubungan yang

positif antara variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Mutasi Pegawai (X_3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, selanjutnya pengujian keberartian atau signifikansi hubungan tersebut dilakukan dengan uji F.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	.886a	.785	.608	6.55420

a. Predictors: Constant, Kompetensi, Motivasi, Mutasi Pegawai

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi (R^2) pasangan variabel ini adalah 0,785. Nilai tersebut bermakna bahwa sebanyak 78,5%, variansi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan terpengaruh oleh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama. Atau dengan kata lain variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Mutasi Pegawai (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 78,5%, sementara sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil R^2 ini juga terbukti bahwa pengaruh antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y termasuk dalam kategori kuat.

Pada hasil analisis data hasil uji regresi ganda variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Mutasi Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), terlihat bahwa koefisien F_{hitung} sebesar 6,233. Batas penerimaan F_{tabel} pada untuk alpha 5%, df 2 dan 97 adalah 3.09. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut bersifat positif dan signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.535	3	32.768	6.233	.000 ^a
	Residual	40.965	94	42.958		
	Total	106.500	97			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Mutasi Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mencari kecenderungan perubahan variabel terikat, apabila masing-masing variabel bebasnya diubah, hal ini dapat dicari dengan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisa data memperlihatkan regresi ketiga variabel tersebut yaitu : $Y = 12,030 + 0,190 X_1 + 0,167 X_2 + 0,154 X_3$. Persamaan ini bermakna bahwa kecenderungan perubahan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Koefisien regresi berganda variabel Kompetensi (X_1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,190. Ini berarti bahwa jika variabel Kompetensi (X_1) dapat ditingkatkan satu skor, maka dapat

meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 19%, dengan asumsi tidak mengontrol variabel Motivasi dan Mutasi Pegawai.

- b. Koefisien regresi berganda variabel Motivasi (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,167. Ini berarti bahwa jika variabel Motivasi (X_2) dapat ditingkatkan satu skor, maka dapat meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 16,7%, dengan asumsi tidak mengontrol variabel Kompetensi dan Mutasi Pegawai.
- c. Koefisien regresi berganda variabel Mutasi Pegawai (X_3) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,154. Ini berarti bahwa jika variabel Mutasi Pegawai (X_3) dapat ditingkatkan satu skor, maka dapat meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 15,4%, dengan asumsi tidak mengontrol variabel Kompetensi dan Motivasi.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficient ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
B						
1	Constant	12.030	3.833		3.199	.002
	Kompetensi	.190	.085	.876	2.221	.029
	Motivasi	.167	.099	.878	6.209	.000
	Mutasi Pegawai	.154	.089	.715	4.571	.004

Dependent Variable : Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan sikap atau perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Dari pengolahan data juga didapat nilai t_{hitung} sebesar 9,049, lebih besar dari t_{tabel} (1,985) sehingga hipotesis yang diambil adalah : H_01 ditolak, dan H_a1 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat.

Motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,905 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,985, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_02 ditolak, H_a2 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,127 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,985, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_03 ditolak, H_a3 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mutasi pegawai mempunyai pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 76,233, sedangkan besarnya F_{tabel} pada derajat bebas (df) 2 dan 97 pada α (0,05) sebesar 3,09. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan statistik dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Mutasi Pegawai (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) KPP Pratama Makassar Barat.

Hasil koefisien determinasi pasangan variabel sebesar 0,785, nilai ini bermakna bahwa sebesar 78,5%, kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan mutasi pegawai secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel bebas ini cukup dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika setiap pegawai memiliki kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang tinggi dan program mutasi pegawai dilaksanakan dengan tepat, maka akan meningkatkan kinerja seluruh pegawai KPP Pratama Makassar Barat.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan proses penelitian dan hasil-hasil penelitian serta pembahasan penelitian ini, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi peranannya cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap pegawai KPP Pratama Makassar Barat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya.
3. Mutasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi pegawai harus dilakukan dengan tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai agar kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.
4. Kompetensi, Motivasi dan Mutasi Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat. Dengan demikian kompetensi, motivasi dan mutasi pegawai merupakan faktor-faktor yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Barat.

B. Saran

Dalam penelitian ini penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Pimpinan dapat memberikan perhatian dan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi sehingga motivasi kerja pegawai tersebut meningkat.
3. Mutasi pegawai dilakukan secara tepat melihat kebutuhan organisasi dan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.
4. Peningkatan kompetensi pegawai melalui analisa kebutuhan pendidikan dan latihan yang dibutuhkan pegawai, serta peningkatan motivasi dan disertai perbaikan pola mutasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan pada KPP Pratama Makassar Barat.

REFERENSI

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2012, *Manajemen Motivasi*, Jakarta, Grasindo
- Armstrong, M., 2014, *Performance Management*, England, Clays, Ltd. St. Ives pte.
- Antariksa, Wilfidrus, 2007, *Membangun Kepuasan Pelanggan Melalui Kualitas Pelayanan, Usahawan No. 05 Tahun XXVI*
- Bachrun, Abdullah, 2011, *Standar Perilaku Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan*, Yogyakarta, Tugu
- Creswell, 1994 *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Second Edition*, London, Sage Publications
- Davis, Keith, 2012, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*, Jakarta, Erlangga
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2010, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta, Erlangga
- Fitran, Amalia, 2012, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Tugu
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. Cardoso, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Handoko T. Hani, 2011, *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Kadarisman, M., 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Jakarta, Rajawali Press
- Latunreng, Wahyuddin, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*, Jakarta, Perpustakaan Nasional Dalam Terbitan (KDT)
- Mahmudi, 2010, *Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta, Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2012, *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Radja Grafindo Persada
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2012, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nitisemito, Alex S., 2008, *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani, 2010, *Manajemen Kinerja; Falsafah, Teori dan Aplikasinya*, Jakarta, Pustaka Pelajar
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada

- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajawali Press
- Robbins, Stephen P, 2010, *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary, 2010, *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 2*, Jakarta, Indeks
- Santoso, Muhammad Iman, 2004, *Perspektif Imigrasi, Dalam Pembangunan Ekonomi dan Ketahanan Nasional*, Jakarta, Universitas Indonesia Press
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju
- Setiawan, Agung, 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1, No.4
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta, STIE YKPN
- Spencer, LM. dan SM. Spencer, 1993, *Competence at Work*, New York, John Willy Sons Inc.
- Starke, J.G., 2006, *Pengantar Hukum Internasional*, Jakarta, Sinar Grafika
- Sunyoto, Danang, 2013, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Bandung, Refika Aditama
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenada Media Group
- Syafei, M., 2007, *Pelayanan Pelanggan yang Bermutu, Seni Melakukan Pelanggan Sebagai Tamu*, Jakarta, Binarupa Aksara
- Zurnali, J., 2010, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Jakarta, Rhineka Cipta