

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik. Dalam deskripsi data ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden yang berdasarkan usia dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam deskripsi data ini, penulis menggambarkan responden dapat dilihat dari karakteristik usia dan masa kerja.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	20 – 25 tahun	10	23,8
2.	26 – 30 tahun	21	50,0
3.	>30 tahun	11	26,2
Jumlah		42	100

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1, terdapat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pada pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung, didominasi oleh pegawai yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 50,0%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	< 1 tahun	5	11,9
2.	1 – 5 tahun	26	61,9
3.	> 5 tahun	11	26,2
Jumlah	42	100	

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, terdapat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan

Lampung, didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 61,9%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Pelatihan, Promosi Jabatan, Mutasi dan Prestasi Kerja pegawai yang disebarakan kepada 42 responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	P1	6	14,3	26	61,9	8	19,0	2	4,8	0	0,0
2.	P2	8	19,0	20	47,6	10	23,8	4	9,5	0	0,0
3.	P3	15	35,7	16	38,1	11	26,2	0	0,0	0	0,0
4.	P4	1	2,4	23	54,8	12	28,6	5	11,9	1	2,4
5.	P5	10	23,8	24	57,1	7	16,7	1	2,4	0	0,0
6.	P6	4	9,5	25	59,5	12	28,6	1	2,4	0	0,0
7.	P7	11	26,2	21	50,0	10	23,8	0	0,0	0	0,0
8.	P8	7	16,7	20	47,6	12	28,6	3	7,1	0	0,0
9.	P9	6	14,3	24	57,1	11	26,2	1	2,4	0	0,0
10.	P10	6	14,3	27	64,3	9	21,4	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa deskripsi jawaban responden yang paling tinggi menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-3 sebanyak 15 atau 35,7% responden yaitu pada pernyataan “Bersemangat untuk mengikuti pelatihan”, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan sangat setuju terdapat pada pernyataan ke-4 sebanyak 1 atau 2,4% responden yaitu pada pernyataan “Mengikuti pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja”.

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	PJ1	12	28,6	23	54,8	7	16,7	0	0,0	0	0,0
2.	PJ2	11	26,2	15	35,7	16	38,1	0	0,0	0	0,0
3.	PJ3	6	14,3	24	57,1	12	28,6	0	0,0	0	0,0
4.	PJ4	6	14,3	22	52,4	14	33,3	0	0,0	0	0,0
5.	PJ5	5	11,9	20	47,6	17	40,5	0	0,0	0	0,0
6.	PJ6	12	28,6	23	54,8	7	16,7	0	0,0	0	0,0
7.	PJ7	7	16,7	20	47,6	15	35,7	0	0,0	0	0,0
8.	PJ8	11	26,2	15	35,7	16	38,1	0	0,0	0	0,0
9.	PJ9	4	9,5	28	66,7	10	23,8	0	0,0	0	0,0
10.	PJ10	6	14,3	23	54,8	13	31,0	0	0,0	0	0,0
11.	PJ11	9	21,4	26	61,9	7	16,7	0	0,0	0	0,0
12.	PJ12	4	9,5	22	52,4	16	38,1	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4, menyatakan bahwa terdapat bahwa jawaban responden yang paling tinggi menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-6 dengan jumlah 12 atau 28,6% responden yaitu pada pernyataan “Bekerja dalam suasana karier yang jelas”, sedangkan jawaban yang paling rendah direspon yang menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-9 sebanyak 4 atau 9,5% responden pada pernyataan “Instansi menjamin keadilan dalam memberikan promosi”.

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Mutasi

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	M1	6	14,3	33	78,6	3	7,1	0	0,0	0	0,0
2.	M2	14	33,3	22	52,4	6	14,3	0	0,0	0	0,0
3.	M3	14	33,3	18	42,9	10	23,8	0	0,0	0	0,0
4.	M4	9	21,4	24	57,1	8	19,0	1	2,4	0	0,0
5.	M5	10	23,8	23	54,8	9	21,4	0	0,0	0	0,0
6.	M6	7	16,7	30	71,4	5	11,9	0	0,0	0	0,0
7.	M7	11	26,2	24	57,1	7	16,7	0	0,0	0	0,0
8.	M8	13	31,0	23	54,8	6	14,3	0	0,0	0	0,0
9.	M9	13	31,0	15	35,7	10	23,8	4	9,5	0	0,0
10.	M10	9	21,4	29	69,0	3	7,1	1	2,4	0	0,0
11.	M11	11	26,2	24	57,1	6	14,3	1	2,4	0	0,0
12.	M12	6	14,3	29	69,0	7	16,7	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling tinggi menyatakan sangat setuju yaitu ada pada pernyataan ke-2 dengan jumlah 13 atau 31,0% responden yaitu pada pernyataan “Mengantisipasi dan dapat memprediksi datangnya mutasi”, sedangkan jawaban yang paling rendah menyatakan sangat setuju yaitu pada pernyataan ke-12 dengan jumlah 6 atau 14,3% responden pada pernyataan “Evaluasi penilaian selalu dilakukan dengan baik dan oleh orang yang kompeten”.

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	PK1	6	14,3	23	54,8	12	28,6	1	2,4	0	0,0
2.	PK2	9	21,4	27	64,3	6	14,3	0	0,0	0	0,0
3.	PK3	7	16,7	24	57,1	10	23,8	1	2,4	0	0,0
4.	PK4	4	9,5	22	52,4	15	35,7	1	2,4	0	0,0
5.	PK5	4	9,5	23	54,8	15	35,5	0	0,0	0	0,0
6.	PK6	8	19,0	24	57,1	8	19,0	1	2,4	1	2,4
7.	PK7	8	19,0	25	59,5	7	16,7	2	4,8	0	0,0
8.	PK8	7	16,7	26	61,9	9	21,4	0	0,0	0	0,0
9.	PK9	11	26,2	25	59,5	6	14,3	0	0,0	0	0,0
10.	PK10	10	23,8	26	61,9	6	14,3	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling tinggi menyatakan sangat setuju yaitu ada pada pernyataan ke-9 dengan jumlah 11 atau 26,2% responden yaitu pada pernyataan “Bekerja sama secara produktif di dalam tim”, sedangkan jawaban yang paling rendah menyatakan sangat setuju yaitu pada pernyataan ke-5 dengan jumlah 4 atau 9,5% responden pada pernyataan “Mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasan dengan baik”.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan 20 responden yang dilakukan kepada sebagian dari calon subjek penelitian, subjek tersebut

dijadikan subjek uji coba sekaligus subjek penelitian dengan menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila $\text{sig} < 0,05$, maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila $\text{sig} > 0,05$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,499	0,444	0,013	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,715	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,735	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,573	0,444	0,004	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,613	0,444	0,002	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,755	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,578	0,444	0,004	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,455	0,444	0,022	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,621	0,444	0,002	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,743	0,444	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7, menyatakan bahwa hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor Pelatihan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,504	0,444	0,012	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,532	0,444	0,008	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,660	0,444	0,001	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,773	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,477	0,444	0,017	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,515	0,444	0,010	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,606	0,444	0,002	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,746	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,719	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,686	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 11	0,585	0,444	0,003	0,05	Valid
Pernyataan 12	0,477	0,444	0,017	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Promosi Jabatan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor Promosi Jabatan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,498	0,444	0,013	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,511	0,444	0,011	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,745	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,691	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,656	0,444	0,001	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,667	0,444	0,001	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,691	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,745	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,744	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,597	0,444	0,003	0,05	Valid
Pernyataan 11	0,781	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 12	0,719	0,444	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Mutasi (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor Mutasi, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,827	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,496	0,444	0,013	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,627	0,444	0,002	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,691	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,528	0,444	0,008	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,453	0,444	0,022	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,552	0,444	0,006	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,792	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,796	0,444	0,000	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,735	0,444	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Dengan demikian seluruh item pernyataan sebanyak 10 pernyataan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reability kuesioner dengan menggunakan *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

Inteprestasi Nilai rAlpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015,p.184)

Berdasarkan tabel 4.11, tentang ketentuan realibilitas maka diperoleh hasil pengujian data sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Realibilitas
Pelatihan	0,820	Reliabel Sangat Tinggi
Promosi Jabatan	0,843	Reliabel Sangat Tinggi
Mutasi	0,887	Reliabel Sangat Tinggi
Prestasi Kerja	0,846	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12, terdapat bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai cronbach's alpha pada variabel Pelatihan dengan nilai 0,820, variabel Promosi Jabatan 0,843, Mutasi 0,887 dan variabel Prestasi Kerja dengan nilai 0,846, maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel memiliki realibilitas dengan tingkatan Sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *kolmogorovsmirnov* hasil ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan dan mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Prosedur pengujian dilakukan dengan cara :

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data berasal dari populasi yang bertribusi tidak normal
2. Apabila (Sig) > 0,5 maka H_0 diterima (Normal)
 Apabila (Sig) < 0,5 maka H_0 ditolak (Tidak Normal)

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

		Pelatihan	Promosi	Mutasi	Prestasi	Unstandardized Residual
N		42	42	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,45	46,64	48,69	39,17	0E-7
	Std. Deviation	4,250	4,741	5,303	3,907	2,76890937
Most Extreme Differences	Absolute	,196	,089	,093	,180	,094
	Positive	,144	,089	,093	,139	,080
	Negative	-,196	-,074	-,073	-,180	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		1,268	,577	,602	1,165	,607
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080	,893	,861	,133	,856
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel pelatihan sebesar 0,080, variabel Promosi sebesar 0,893, variabel mutasi sebesar 0,861 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,133 di atas nilai signifikan (0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas ini untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak.

Prosedur Pengujian:

- a. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
- b. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
 Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Kesimpulan
Pelatihan	0,754	2,850	0,680	Linier
Promosi Jabatan	1,302	2,850	0,274	Linier
Mutasi	1,701	2,850	0,116	Linier

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

1. Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu sebesar $0,754 < 2,850$ dan nilai sig variabel pelatihan sebesar $0,680 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu sebesar $1,302 < 2,850$ dan nilai sig variabel promosi jabatan sebesar $0,278 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Mutasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu sebesar $1,701 < 2,850$ dan nilai sig variabel mutasi sebesar $0,116 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) yang lainnya.

Prosedur pengujian:

- a. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolonieritas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolonieritas
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada gejala multikolonieritas
Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolonieritas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pelatihan	0,699	1,430	Tidak ada gejalamultikolonieritas
Promosi Jabatan	0,693	1,442	Tidak ada gejala multikolonieritas
Mutasi	0,981	1,019	Tidak ada gejalamultikolonieritas

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Pelatihan $0,699 > 0,1$, Promosi Jabatan $0,693 > 0,1$ dan Mutasi $0,981 > 0,1$ dan nilai VIF variabel Pelatihan $1,430 < 10$, Promosi Jabatan $1,442 < 10$ dan Mutasi $1,1019 < 10$ artinya tidak ada gejala multikolonieritas atau hubungan di antara ketiga variabel bebas tersebut.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Pelatihan (X1) Promosi Jabatan (X2) dan Mutasi (X3) yang mempengaruhi variabel Prestasi Kerja (Y). Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Prestasi kerja
 X1 = Pelatihan
 X2 = Promosi Jabatan
 X3 = Mutasi
 A = Konstanta
 b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constanta)	1,491
Pelatihan	0,342
Promosi Jabatan	0,261
Mutasi	0,254

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15, tersebut diatas merupakan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,491 + 0,342X1 + 0,261X2 + 0,254X3$$

Koefisien konstanta (Y)

Variabel Prestasi Pegawai (Y) sebesar 1,491 satu satuan. Jika jumlah variabel Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi tetap atau sama dengan nol.

a. Koefisien Regresi Pelatihan (X1)

Jika jumlah Pelatihan (X1) naik sebesar satu satuan, maka Pelatihan akan meningkat sebesar 0,342 satu satuan.

b. Promosi Jabatan (X2)

Jika jumlah Promosi Jabatan (X2) naik sebesar satu satuan, maka Promosi Jabatan akan meningkat sebesar 0,261 satu satuan.

c. Mutasi (X3)

Jika jumlah Mutasi (X3) naik sebesar satu satuan, maka Mutasi akan meningkat sebesar 0,254 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) Promosi Jabatan (X2) dan Mutasi (X3) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara parsial atau sendiri. Untuk menguji t dilakukan dengan menghitung $df = n - k = 42 - 2 = 40$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar. Berikut adalah tabel hasil uji $t = 2,021$.

Berikut adalah hasil Uji t :

1. Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Ho = Pelatihan (X₁) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Ha = Pelatihan (X₁) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Kriteria pengujian:

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Jika $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika $sig > 0,05$ maka Ha diterima.

Tabel 4.16

Hasil Uji t Variabel Pelatihan

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig
Pelatihan	3,984	2,021	0,000

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan sebesar 3,984. Jadi $t_{hitung} (3,984) > t_{tabel} (2,024)$ dan nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung.

2. Pengaruh Promosi Jabatan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

H_0 = Promosi Jabatan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

H_a = Promosi (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- b. Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $sig > 0,05$ maka H_a diterima.

Tabel 4.17

Hasil Uji t Variabel Promosi Jabatan

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig
Promosi Jabatan	4,176	2,021	0,000

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh t_{hitung} sebesar 4,176. Jadi t_{hitung} (4,176) $>$ t_{tabel} (2,021) dan nilai signifikansi variabel promosi jabatan sebesar 0,000 $<$ 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung.

3. Pengaruh Mutasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

H_0 = Mutasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

H_a = Mutasi (X_3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
 Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima

Tabel 4.18
Hasil Uji t Variabel Mutasi

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig
Mutasi	2,462	2,021	0,018

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,462 Jadi t_{hitung} (2,462) $>$ t_{tabel} (2,021) dan nilai signifikansi variabel Mutasi sebesar $0,018 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel mutasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Pelatihan (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Mutasi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel pelatihan (X1), promosi jabatan (X2) dan mutasi (X3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan derajat penyebut sebesar $n - k = 42 - 4 = 38$ dengan alpha 0,05, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,850. Berikut adalah tabel hasil yang menunjukkan hasil uji f:

1. Pengaruh Pelatihan, Promosi jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung
 H_0 = Pelatihan (X₁) Promosi Jabatan (X₂) dan Mutasi (X₃) tidak berpengaruh terhadap PrestasiKerja (Y) Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung
 H_a = Pelatihan (X₁) Promosi Jabatan (X₂) dan Mutasi (X₃) berpengaruh terhadap PrestasiKerja (Y)Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Kriteria pengujian:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagaiberikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_a diterima.
2. Menentukan titik kritis untuk F_{tabel} pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig
Pelatihan	12,552	2,850	0,000
Promosi Jabatan			
Mutasi			
Prestasi Kerja			

Sumber: Data yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.19, menunjukkan nilai F_{tabel} sebesar 12,552 dan sig 0,000. Jadi, F_{hitung} sebesar $12,552 > F_{tabel}$ 2,850 dengan sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, promosi jabatan dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan, promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat pada penjelasan bawah ini:

4.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung. Dengan diberikan pelatihan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan dan sebaliknya

dengan sedikit diberikan pelatihan maka terdapat kecenderungan semakin rendah prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Pangki Yonatan asikin (2012), dalam kesimpulannya menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap prestasi kerja pada Divisi SDM PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung.

4.6.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel promosi jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung. Hasil ini juga didukung oleh teori Mangkunegara (2011) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Dengan adanya promosi jabatan yang diberikan instansi akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai agar dapat memberikan kontribusi lebih kepada instansi. Sebaliknya jika tidak ada promosi akan memberikan dampak semakin menurunnya prestasi kerja pegawai sehingga sedikit kontribusi yang diberikan kepada instansi. Hal ini sejalan dengan Agnetha Judas (2013) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo dan Maluku Utara di Manado.

4.6.3 Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel mutasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung. Hasil ini juga didukung oleh teori Hasibuan (2014) yang mengemukakan bahwa pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya

untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain adanya mutasi yang diberikan instansi akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai karena dapat menghilangkan rasa kejenuhan pegawai dalam bekerja. Sebaliknya jika tidak adanya mutasi akan berdampak menurunnya prestasi kerja pegawai karena akan merasa jenuh dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Agnetha Judas (2013) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap prestasi kerja pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo dan Maluku Utara di Manado.

4.6.4 Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan maka diperoleh hasil bahwa pelatihan, promosi jabatan dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung, maka dapat diartikan jika pelatihan, promosi jabatan dan mutasi meningkat maka akan meningkatkan pula prestasi kerja pegawai. Demikian pula sebaliknya jika pelatihan, promosi dan mutasi menurun maka akan berdampak menurun pula prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Fikri Hidayat (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan, promosi jabatan dan mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.