

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA BARAT I**

JURNAL

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Sidang Tesis
Guna Menempuh Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P)
Pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi
Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

**Oleh :
ASEP SAEFUDIN
NPM 188010041**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG 2021**

PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA BARAT I

**Oleh :
ASEP SAEFUDIN
NPM: 188010041**

ABSTRACT

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok yaitu Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. Karena kinerja pegawai sangat berdampak terhadap pengumpulan penerimaan negara dari sektor Pajak.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatory survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

Secara simultan dapat dijelaskan bahwa Mutasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70.6%. Mutasi yang terdiri dari dimensi promosi, keusangan pegawai dan demosi memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Disamping itu peneliti menemukan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara parsial melalui dimensi-dimensi mutasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian yang menggambarkan bahwa mutasi dengan dimensi demosi memiliki pengaruh yang paling besar yaitu sebesar 73.5% selanjutnya diikuti oleh dimensi keusangan pegawai sebesar 15,9 % dan dimensi promosi sebesar 13,0 % .

Dapat disimpulkan bahwa Mutasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

Kata Kunci : Mutasi, Kinerja Pegawai, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I

ABSTRACT

This research is based on the main problem, namely the Effect of Mutations on Employee Performance in the Regional Office of the Directorate General of Taxes, West Java I. Because employee performance has an impact on the collection of state revenue from the tax sector.

The research method used is an explanatory survey method with a quantitative approach. This method is used to explain the relationship between variables through hypothesis testing. This method aims to analyze the effect of mutations on the performance of the employees of the Regional Office of the Directorate General of Taxes, West Java I.

Simultaneously it can be explained that mutations have a strong influence on employee performance in the Regional Office of the Directorate General of Taxes in West Java I. Based on the results of the influence contribution test analysis, it shows that the mutation variable has an effect on employee performance by 70.6%. Movements consisting of the dimensions of promotion, employee obsolescence and demotion have a very strong influence on employee performance which consists of the dimensions of work quality, timeliness, initiative, ability and communication. Besides that, the researcher found that there were other variables that influenced but were not examined in this study.

Partially, through the mutation dimensions, it has an influence on Employee Performance in the Regional Office of the Directorate General of Taxes, West Java I. This is reflected in the results of the study which illustrates that mutations with the demotion dimension have the greatest effect, namely 73.5%, followed by the employee obsolescence dimension. of 15.9% and the promotion dimension of 13.0%.

It can be concluded that mutations have a strong influence on Employee Performance in the Regional Office of the Directorate General of Taxes, West Java I.

Keywords: Mutations, Employee Performance, Regional Office of the Directorate General of Taxes, West Java I

Pendahuluan

Salah satu tujuan dari pembangunan nasional adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Perumusan pembangunan tersebut diwujudkan dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) yang merupakan rencana pembangunan jangka panjang periode 20 tahunan yang kemudian dijabarkan ke dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Pusat atau Daerah yang merupakan penjabaran visi, misi dan program Presiden/Kepala Daerah terpilih.

Porsi terbesar dalam pembangunan nasional adalah pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama dari pembangunan dalam rangka mencapai tujuan dari pembangunan nasional. Salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sering menjadi sorotan dalam pelaksanaan pembangunan adalah Aparatur Sipil Negeri (ASN). (L Muliawaty, 2019)

Sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negeri (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negeri (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Tugas dan fungsi dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang begitu vital dalam pelaksanaan pembangunan baik berupa kebijakan maupun pelayanan publik diharapkan bisa profesional, bebas dari KKN dan bebas dari intervensi politik. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) sangat tergantung dari kesiapan penyediaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diawali dengan rekrutmen pegawai, pelatihan, mutasi, promosi dan pengembangan pegawai lainnya.

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mutasi pegawai sebagai perwujudan dari dinamika dalam organisasi dan dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Sasaran yang diharapkan dari mutasi adalah untuk meningkatkan motivasi dan Kinerja pegawai selain juga mengurangi rasa bosan pegawai terhadap pekerjaan dan untuk menciptakan komposisi yang seimbang terkait keahlian dan komposisi di lingkungan kerja

Kinerja organisasi yang paling utama dan menjadi perhatian masyarakat adalah seberapa besar realisasi pencapaian penerimaan pajak. Dengan semakin meningkatnya target penerimaan pajak maka perlu didukung oleh Kinerja yang tinggi dari seluruh pegawai. Berdasarkan Laporan Kinerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I realiasi penerimaan pajak tahun 2019 masih rendah. Realisasi penerimaan pajak tahun 2019 hanya tercapai sebesar 85,61 % yaitu dari rencana penerimaan Rp 34.845.670.827.000,- baru tercapai Rp 29.832.870.853.533,-.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, Peneliti menganalisa bahwa Mutasi adalah salah satu faktor pendukung pencapaian kinerja pegawai dan Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA BARAT I.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, Peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Berapa besar secara simultan pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I;
- b. Berapa besar secara partial pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis secara simultan berapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I;
2. Mengetahui dan menganalisis secara partial berapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Menambah referensi yang berkaitan ilmu administrasi publik dan khususnya mengenai mutasi dan kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk saran, evaluasi pihak organisasi dalam hal ini Direktorat Jenderal Pajak terutama pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I dalam implementasi Mutasi pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

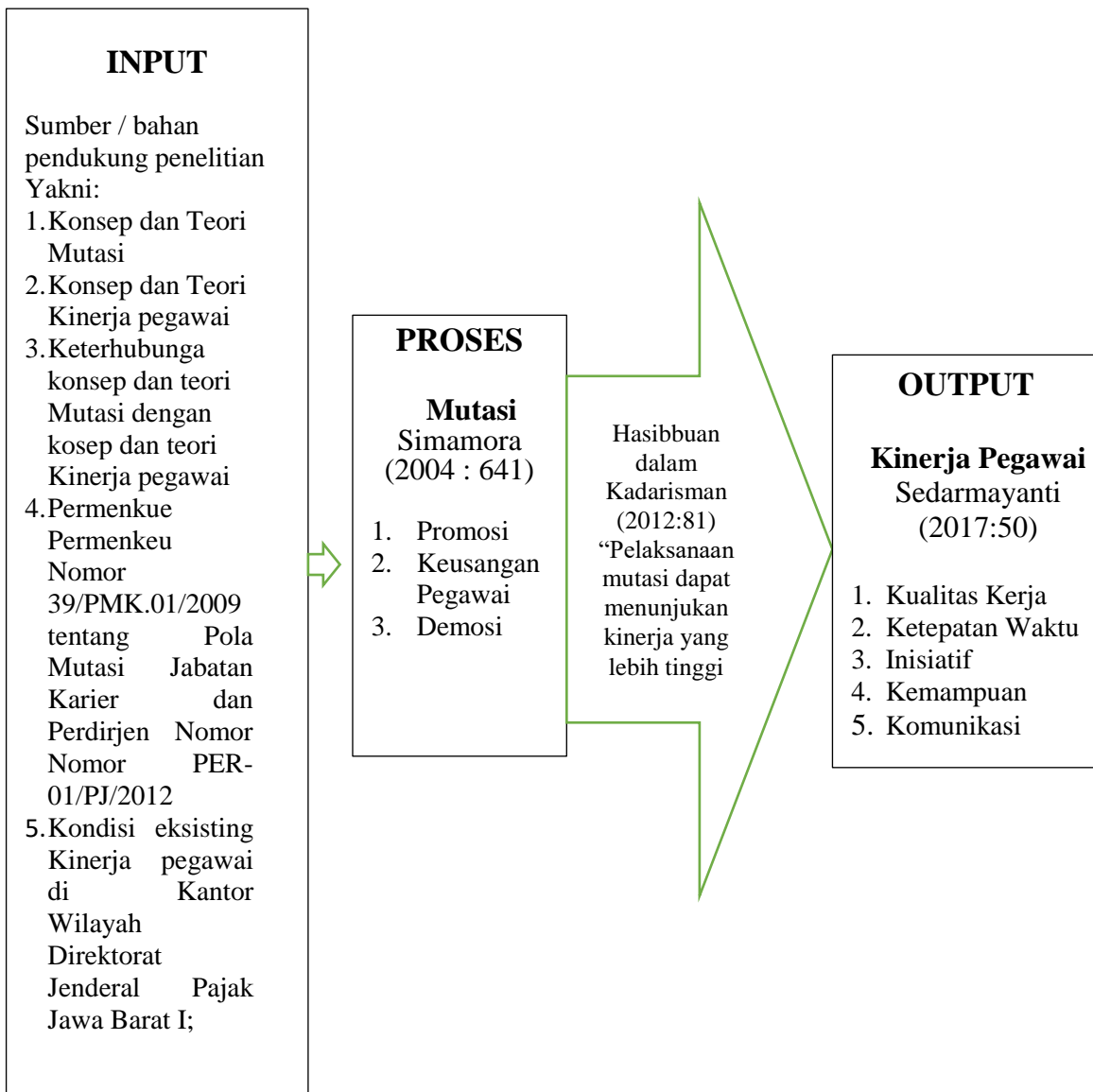
Mutasi merupakan suatu kegiatan yang rutin dilakukan dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk meningkatkan kemampuan para pegawai, suatu organisasi harus dapat mengusahakan pengembangan karir pegawai dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Salah satu pengembangan karir pegawai dapat dilakukan dengan mutasi/rotasi pegawai.

Mutasi dalam pengertian luas dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan status kepegawaian seseorang pegawai, baik disebabkan oleh adanya pemindahan tempat tugas, pengangkatan jabatan baru, kenaikan pangkat dan sebagainya. H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 102) menyatakan bahwa : mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

Menurut Simamora (2004:641) mengemukakan penilaian mutasi yang ideal menggunakan tiga indikator yang meliputi: promosi, keusangan pegawai, dan demosi. Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Keusangan pegawai menekankan pada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial. Demosi, pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya pun lebih rendah.

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan maka diperlukan ukuran-ukuran yang dapat menilai tingkat kinerja pegawai. Lebih jauh Mitchell dalam Sedarmayanti (2017:51) mengemukakan prinsip-prinsip kinerja pegawai adalah sebagai berikut : *Quality of Work* (Kualitas Kerja), *Promptness* (Ketepatan Waktu), *Initiative* (Inisiatif), *Capability* (Kemampuan) dan *Communication* (Komunikasi).

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir di atas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *eksplanatory survey* dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut David Kline dalam Sugiyono (2010:5) menjelaskan bahwa metode *eksplanatory survey* pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. Dalam hubungan dengan obyek penelitian ini yang menjadi populasi sasaran dengan menggunakan teknik sensus, maka Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I dijadikan responden penelitian sebanyak 75 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode diantaranya melalui:

1. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terjun kelapangan dengan cara sebagai berikut:
 - Observasi
 - Wawancara
 - Angket

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya masing-masing jawaban dari responden diberikan nilai atau skor sebagai berikut :

1. Apabila jawaban a yang dipilih maka diberi skor 5
2. Apabila jawaban b yang dipilih maka diberi skor 4
3. Apabila jawaban c yang dipilih maka diberi skor 3
4. Apabila jawaban d yang dipilih maka diberi skor 2
5. Apabila jawaban e yang dipilih maka diberi skor 1

Selanjutnya sesuai hipotesis yang diajukan, maka diagram jalurnya dapat dikemukakan sebagai berikut:

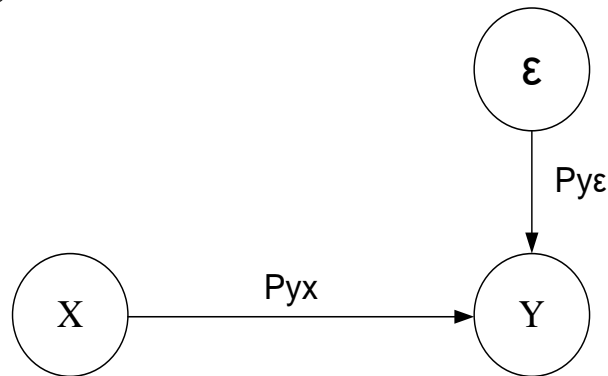


Diagram jalur Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Y

Gambar di atas, merupakan diagram simultan dari analisis jalur. Sementara itu diagram parsialnya dikemukakan sebagai berikut:

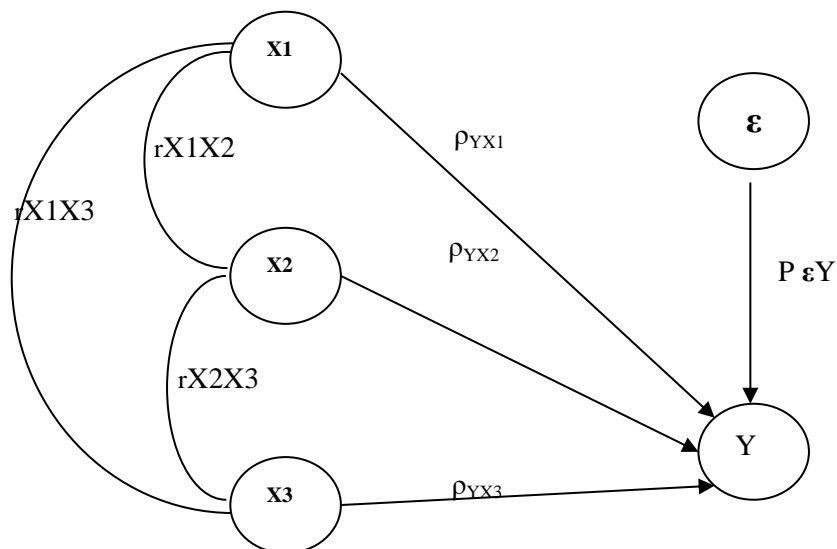


Diagram Jalur Pengaruh Parsial Variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka secara komprehensif peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara simultan dapat dijelaskan bahwa Mutasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. Berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mutasi yang terdiri dari dimensi promosi, keusangan pegawai dan demosi sangat kuat terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Disamping itu peneliti menemukan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Secara parsial melalui dimensi-dimensi mutasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian yang menggambarkan bahwa mutasi dengan dimensi demosi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh dimensi keusangan pegawai memiliki pengaruh yang kuat dari variabel kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh variabel yang terkecil terhadap kinerja pegawai adalah dimensi promosi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti dapat menyampaikan saran-saran penelitian yang diharapkan dapat menjadi rekomendasi, baik dalam konteks

pengembangan ilmu maupun sebagai kontribusi bagi perbaikan bagi institusi yang diteliti. Adapun saran yang dimaksud antara lain :

Saran Akademik

Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I, khususnya ditinjau dari perspektif ilmu administrasi publik dan kebijakan publik. Fenomena tersebut diperkuat oleh adanya variabel lain yang tidak diteliti, namun dapat mempengaruhi kinerja pegawai . Oleh karena itu disarankan kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan.

Bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik, penelitian tentang Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I perlu dilakukan lebih lanjut. Terutama terkait dimensi-dimensi variabel mutasi (X) yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga diharapkan penelitian lanjutan dapat memberikan manfaat bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik di masa mendatang.

Saran Praktis

1. Disarankan kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I untuk lebih memperhatikan mutasi pegawai karena berdasarkan hasil penelitian dapat menggambarkan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Disarankan kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I agar dalam pelaksanaan Mutasi pegawai berjalan efektif dan efisien maka perlu memperhatikan beberapa dimensi mutasi. Dimensi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah dimensi Demosi kemudian diikuti oleh dimensi Keusangan Pegawai dan yang paling kecil pengaruhnya adalah dimensi Promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi. 2005. *Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Bandung*: Tarsito.
- Bennett, B. (2003). Job Rotation: Its Role in Promoting Learning in Organizations. *Development and Learning in Organizations*, 17, pp.7-9.
- Donny, P. Utama. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi PNS terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Negara*. Jakarta : FISIP UI
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Handoko. T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE..
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. (1997:27)
- Hasibuan, Malayu S.P, dalam Kadarisman 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiyoshi Takahashi. (2006). Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees. *Career Development International*, Vol. 11 Issue: 3, pp.193-203
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1994. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (jilid 1)*. Jakarta : Gunung Agung
- L Muliawaty. (2019). IMPLEMENTATION OF IMMUNIZATION PROGRAM POLICY TOWARDS UNIVERSAL CHILD IMMUNIZATION (UCI) ACHIEVEMENT VILLAGE IN BANDUNG DISTRICT . *First International Conference on Administration Science (ICAS)*, 164-167.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, Haris . 2019. *13 Kinerja Rahasia Kekuatan*. Bandung: Alumnii.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Administrasi Personel*. Jakarta : Haji Masagung.
- Nigro, Felix A and Nigro, Lloyd, G. 2012. *Modern Public Administration*. California: Harper and Row.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Origo, F.; Pagani, L. (2008). Workplace Flexibility and Job Satisfaction: Some Evidence From Europe. *International Journal of Manpower*, 29, 1, pp. 42-48.
- Pfifner, John Mc Donald. 2019 *Principles of Public Administration*. California: Ronald Press.
- Prawirasentono, S dalam Handouts Hadari Nawawi. (2010:40), *Kinerja*
- Presthus, Robert Vance. 2011. *Public Administration*. University of Michigan. Ronald Press, Co.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi Offset, Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. Fayol, Henry. 2010. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi Edisi 3. Terjemahan Pasolong*. Jakarta : Arcan.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Siagian S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simon, Herbert A. 2006. *Administrative Behavior* (Perilaku Administrasi). Alih Bahasa St. Dianjung. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Siswanto. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjadi, F.X. 2007. *Analisis Manajemen Modern Kerangka Berpikir dan Beberapa Aplikasinya*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: AlfaBeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group
- Tanjung, H. dan S. Rahmawati. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Diklat pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 2005. *Pembangunan Indonesia Tantangan-Tantangan dalam Tataran Nasional dan Lokal (Kumpulan Tulisan)*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali.
- White. Jay. D. 1994. *Research in Public Administration*. Universitas Michigan Sage Publications.
- Wirawan. 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan keempat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko, Suparno. 2005. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusfa, Taufiq, 2017. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, mutasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Pemoderasi*. Lampung: FEKBIS UNILA

Penelitian Yang Relevan :

- Prawira, Adi. 2011. *Analisis Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Reza, Muhammad. 2008. *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat*. Institut Pertanian Bogor.
- Sabari, Muhammad. 2014. *Tesis*. *Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Talang Dukuah Jambi*.

Dokumen:

Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39/PMK.01/2009 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di lingkungan Departemen Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206/PMK.01/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.2/PMK.01/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak.

Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-01/PJ/2012 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-25/PJ/2015 tentang Perubahan Kedua PER-01/PJ/2012 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. 2019. Laporan Kinerja Tahun 2018. Bandung.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I. 2020. Laporan Kinerja Tahun 2019. Bandung.