

DAMPAK DARI MUTASI, PROMOSI KARYAWAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Yudi Eldovi Rakhman¹⁾

Email : Yudi_rakhman@yahoo.com

Muhammad Alfani²⁾

Kurniaty³⁾

Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin

ABSTRACT

The background of this study by the Employee Career Development of National Unity and the Politics of North Barito regency. This is affected by mutations employees, Promotion of Employment and competence of employees. As for the issue of this study is how much influence the mutation, Campaign Against the Occupation and Competence Career Development Officer at the National Unity and Politics of North Barito regency.

The purpose of this study was to determine and analyze how much influence the mutation, Job Promotion and competence either singly or jointly to the Employee Career Development at the National Unity and Politics of North Barito regency.

The design of this study using quantitative methods. Data were collected through questionnaires to 40 respondents in the apparatus of National Unity and the Politics of North Barito regency by using sampling techniques proportionate stratified random sampling to determine the respondents to each variable.

Results of the analysis found that the mutation variable (X1) of 40.2%, Promotions Position (X2) amounted to 63.8%, and Competence (X3) amounted to 84.2% singly or together have a positive and significant impact on Career Development Employees (Y). Figures adjusted R-square of 0.892 indicates that 89.2% Employee Career Development variables influenced by three independent variables used in the regression equation. While the remaining 10.8% is explained by other variables outside the three variables used in this study. And it is known that the dominant variable affecting Employee Career Development Competency variables are variables besides Mutations and Job Promotion.

Keywords: Mutation, Occupation Promotion, competence and Employees Career Development.

PENDAHULUAN

Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Penanganan SDM berbeda dengan faktor produksi lainnya dikarenakan SDM selalu berkembang dan bertambah, baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk dapat memanfaatkan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi, diperlukan manajemen SDM yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Barito Utara, dan sesuai Peraturan Bupati Barito Utara Nomor 24 Tahun 2014 bahwa Badan Kesbangpol Kabupaten Barito Utara

mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik.

Pada kantor Kesbangpol tidak jarang kinerja pegawai mengalami fluktuasi, hal ini disebabkan karena terlalu lamanya seseorang bekerja di tempat yang sama atau seseorang yang ditempatkan ditempat/jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kondisi tersebut dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan di kalangan pegawai. Untuk memotivasi atau menghilangkan kebosanan serta kejenuhan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu adanya kepastian dari organisasi untuk pengembangan karier pegawainya dengan melakukan mutasi, promosi dan kompetensi.

Mutasi atau pemindahan pegawai sangat penting dan perlu dilakukan baik dilihat dari segi kepentingan pegawai maupun kepentingan organisasi. Promosi mempunyai arti yang sangat penting bagi pegawai maupun organisasi. Dengan melakukan promosi maka suatu organisasi melakukan pengembangan karir pegawainya dengan jelas, sehingga pegawai bisa termotivasi untuk bekerja dan berprestasi.

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia yang berkompeten mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena kompetensi dapat memperdalam dan memperluas pengetahuan dan kemampuan seseorang untuk menjadi lebih terampil dan cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, dan mengkaji

pengaruh Mutasi, Promosi dan Kompetensi terhadap Pengembangan karier pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Nitisemito (2002;71), Mutasi adalah kegiatan pemindahan personel dari satu tempat ke tempat lain yang sederajat.

Pengertian mutasi menurut Gouzali Saydam (2002; 97) dapat mencakup dua pengertian, yaitu :

1. Kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat yang baru yang sering disebut dengan istilah alih tempat (*tour of area*)
2. Kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama atau dalam organisasi yang sering

disebut dengan istilah alih tugas (*tour of duty*).

Promosi mempunyai arti penting bagi suatu organisasi, sebab dengan promosi berarti kestabilan organisasi dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin. Promosi adalah proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi (Alex S. Nitisemito, 2002;81).

Sondang P. Siagian (2000;160), Promosi terjadi apabila seorang pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan yang besar.

Kompetensi karyawan diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah

ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap karyawan didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Konsep kompetensi berawal dari artikel David McClelland yang mengegerkan, "*Testing for competence rather than intelligence*". Artikel tersebut meluncurkan gerakan kompetensi dalam psikologi industrial. David McClelland menyimpulkan, berdasarkan hasil penelitian, bahwa tes kecakapan akademis tradisional dan pengetahuan isi, serta nilai dan ijazah sekolah; (1) tidak dapat memprediksi keberhasilan di pekerjaan/kehidupan, (2) biasanya bias terhadap masyarakat yang sosial ekonomi rendah.

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu trend dalam mewujudkan satu

organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari perusahaan swasta menggunakan modal kompetensi untuk membantu mereka dalam strategis bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan.

Pengembangan karier merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja. Betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang

wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis.

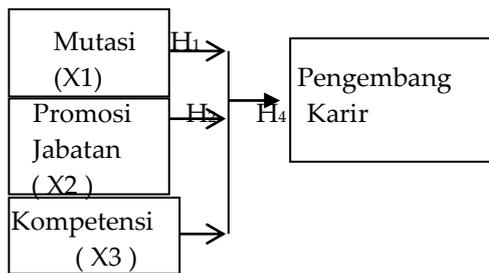
Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental.

Menurut Sondang P. Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah :

1. Prestasi Kerja
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatan untuk bertumbuh

7. Pengunduran diri

Gambar 1
Model
Penelitian
Konseptual



Dari gambar diatas dapat dapat dijelaskan bahwa Mutasi (X₁), Promosi Jabatan (X₂) dan Kompetensi (X₃) merupakan variabel independen yang mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai (Y) sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

Hipotesis

H1 = Mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan

Politik Kabupaten Barito Utara

H2 = Promosi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara

H3 = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara

H4 = Mutasi, Promosi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Badan .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif yang akan menggali pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara yang berjumlah 40 orang pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling total atau sensus yaitu di mana semua populasi digunakan sebagai sampel. Formulasi yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah Formulasi Isaac dan Michael dengan Rumusnya : Populasi = Sampel total.

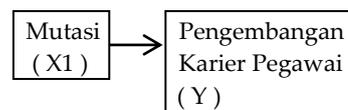
Metode analisis data menggunakan metode statistik dengan uji regresi linear berganda dengan alat SPSS versi 17.00 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melalui serangkaian uji validitas dan reliabilitas terhadap semua item pernyataan dan dinyatakan valid serta reliabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji ketepatan alat uji statistik yang digunakan. Maka diperoleh hasil uji analisis regresi sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Analisis secara parsial Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai.

Paradigma Pengaruh mutasi terhadap pengembangan karier pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Konstelasi Variabel X₁ terhadap Y

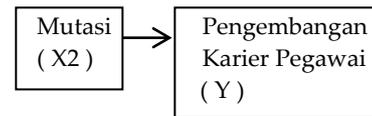
| | |
|---|----------------------------|
| $\hat{Y} = \alpha + \beta X_1 + e_i$ | |
| Y^{\wedge} | $= 12,993 + 0,568 X_1 + e$ |
| s | 0,112 |
| t | 5,056 |
| r | $= 0,634$ |
| r^2 | $= 0,402$ |
| Jika $\alpha = 5\%$, dan $n = 40$, | |
| maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,05;39} = 2,023$ | |

Berdasarkan temuan di atas, bahwa t_{hitung} sebesar +5,056 dan jika dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,023 dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka artinya pengaruhnya sangat signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa mutasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Adapun Besarnya pengaruh kecerdasan emosional tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi r^2 sebesar 0,402 yang artinya bahwa sebesar 40,2% pengembangan karier pegawai dipengaruhi oleh mutasi, dan sisanya sebanyak 59,8% pengembangan karier pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis secara parsial Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karier Pegawai.

Paradigma Pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja organisasi publik dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3 Konstelasi Variabel X₂ terhadap Y

| | |
|---|---------------|
| $\hat{Y} = \alpha + \beta X_2 + e_i$ | |
| $Y^{\wedge} = -10,481 + 1,410 X_2 + e_i$ | |
| s | 0,172 |
| t | 8,190 |
| r = 0,799 | $r^2 = 0,638$ |
| Jika $\alpha = 5\%$, dan $n = 40$, maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,05;39} = 2,023$ | |

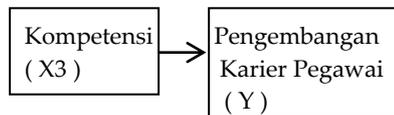
Berdasarkan temuan di atas, bahwa t_{hitung} sebesar +8,190 dan jika dibandingkan t_{tabel} sebesar 2,023 dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka artinya pengaruhnya sangat signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa frekuensi promosi jabatan secara positif berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Adapun Besarnya pengaruh promosi jabatan tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi r^2 sebesar 0,638 yang artinya bahwa sebesar 63,8%

pengembangan karier pegawai dipengaruhi oleh promosi jabatan, dan sisanya sebanyak 36,2% pengembangan karier pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis secara parsial Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai.

Paradigma Pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karier pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4 Konstelasi Variabel X₃ terhadap Y

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X_3 + e_i$$

$Y^{\wedge} = -2,812 + 0,616 X_3 + e_i$
 $s = 0,043$
 $t = 14,216$
 $r = 0,917 \quad r^2 = 0,842$

Jika $\alpha = 5\%$, dan $n = 40$,
 maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,05;39} = 2,023$

Berdasarkan temuan di atas, bahwa t_{hitung} sebesar +14,216 dan jika dibandingkan t_{tabel} sebesar

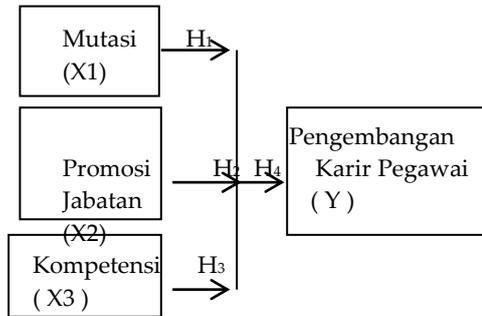
2,023 dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka artinya pengaruhnya sangat signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi secara positif berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Adapun Besarnya pengaruh kompetensi tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi r^2 sebesar 0,842 yang artinya bahwa sebesar 84,2% pengembangan karier pegawai dipengaruhi oleh kompetensinya, dan sisanya sebanyak 15,8% pengembangan karier pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis secara simultan Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai.

Paradigma Pengaruh mutasi, promosi jabatan, dan kompetensi terhadap Pengembangan Karier Pegawai

dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 5. Konstelasi Variabel X₁, X₂, X₃, terhadap Y

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---------|---|-------|----------------|------------------------|-------|----------------|---|-------|----------------|------------------|
| Y [^] | = | -7,97 | + | 0,169 | X ₁ | + | 0,302 | X ₂ | + | 0,465 | X ₃ | + e _i |
| s | | 2,659 | | 0,060 | | | 0,155 | | | 0,057 | | |
| t | | -2,997 | | 2,836 | | | 1,946 | | | 8,156 | | |
| R | | = 0,944 | | | | R ² = 0,892 | | | | | | |

Jika $\alpha = 5\%$, dan $n = 40$,
maka $t_{\alpha;n-1} = t_{0,05;47} = 2,027$

Dari data-data di atas secara simultan Mutasi, Promosi Jabatan dan Kompetensi diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar + 0,944, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara Mutasi, Promosi Jabatan dan Kompetensi secara simultan dengan pengembangan karier pegawai adalah sangat kuat

positif, artinya semakin meningkat Mutasi, Promosi Jabatan dan Kompetensi secara simultan, maka akan semakin meningkatkan pengembangan karier pegawai.

Berdasarkan temuan di atas, bahwa t_{hitung} untuk parameter β_1 sebesar 2,836^{s.}, t_{hitung} untuk parameter β_2 sebesar 1,946^{n.s.} dan t_{hitung} untuk parameter β_3 sebesar 8,156^{**}. Kaidah keputusan dinyatakan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya pengaruhnya signifikan, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya pengaruhnya tidak signifikan. Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa t_{tabel} sebesar 2,027, sehingga secara parsial dapat dinyatakan bahwa mutasi signifikan signifikan, dan promosi jabatan tidak signifikan, serta kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruhnya secara

simultan, dapat dilihat pada Tabel Analisis Of Varians (ANOVA) sebagai berikut :

Tabel 2 ANOVA (b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|--------------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regr essio n | 90.048 | 3 | 30.016 | 98.891 | .000(a) |
| | Resi dual | 10.927 | 36 | .304 | | |
| | Total | 100.975 | 39 | | | |

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari Tabel 2. Di atas, diketahui bahwa $F_{hitung} = 98,891 > F_{0,05} (1,37) = 4,11$ dan $sig. \text{ atau } p = 0,000 < \text{ dari } \alpha = 5\%$. Dengan demikian Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karier Pegawai. Adapun besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui dari koefisien determinasi atau $R^2 = 0,892$. artinya 89,2% Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karier Pegawai,

dan sisanya 10,8% Pengembangan Karier Pegawai tersebut dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis Model Regresi

Berdasarkan hasil analisis model regresi, Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kompetensi, terhadap Pengembangan Karier Pegawai. Hasil Pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

| No | Hipotesis | Koefisien (r ²) | T _{hitung} | T _{Tabel} | Keterangan |
|----|---|-----------------------------|------------------------------|---------------------------|------------|
| 1. | Mutasi (X ₁) → Pengembangan Karier Pegawai (Y _i) | 0,402 | 5,056 | 2,023 | Signifikan |
| 2 | Promosi Jabatan (X ₂) → Pengembangan Karier Pegawai (Y _i) | 0,638 | 8,190 | 2,023 | Signifikan |
| 3 | Kompetensi (X ₃) → Pengembangan Karier Pegawai (Y _i) | 0,842 | 14,216 | 2,023 | Signifikan |
| 4 | Mutasi (X ₁), Promosi Jabatan (X ₂), Kompetensi (X ₃) → Pengembangan Karier Pegawai (Y _i) | 0,892 | F _{hitung} = 98,891 | F _{Tabel} = 4,11 | Signifikan |

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dijelaskan hasil

pengujian hipotesis sebagai berikut :

- 1). Hipotesis ke satu (H_1) diterima, yang artinya bahwa mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier, sebesar 40,2% dan sisanya 59,8% pengembangan karier dipengaruhi oleh faktor lain.
- 2). Hipotesis ke dua (H_2) diterima, yang artinya bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier, sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% pengembangan karier dipengaruhi oleh faktor lain.
- 3). Hipotesis ke tiga (H_3) diterima, yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier, sebesar 84,2% dan sisanya 15,8% pengembangan karier dipengaruhi oleh faktor lain.

- 4). Hipotesis ke empat (H_4) diterima, yang artinya bahwa mutasi, promosi jabatan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier, sebesar 89,2% dan sisanya 10,8% pengembangan karier dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Kondisi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara saat ini masih perlu ditingkatkan peranannya baik dari segi internal maupun eksternal yang menyebabkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara lebih bijaksana dalam pelayanannya guna pencapaian pengembangan karier pegawai sebagai organisasi publik. Beragam faktor seperti ; mutasi, promosi jabatan dan kompetensi sebagai suatu bentuk

penghargaan yang diperlukan guna pengembangan karier pegawai dan suatu komitmen yang tinggi dari para pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara.

5.10. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini setelah dilakukan analisis ialah sebagai berikut :

- 1). Disadari bahwa penelitian ini belum mampu menampilkan semua variabel yang mungkin terkait dalam variabel mutasi, variabel promosi jabatan, dan variabel kompetensi dengan pembentukan dan pencapaian pengembangan karier pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Barito Utara sebagai organisasi publik.
- 2). Terbatasnya studi penelitian terdahulu yang diketahui penulis berkenaan dengan

variabel mutasi, variabel promosi jabatan, dan variabel kompetensi, sehingga hal tersebut menjadi kendala dalam membahas hasil penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karier pegawai pada organisasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghneta Judas (2013). Mutasi dan Promosi Jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.
- Alex S. Nitisemito (2002;71). Manajemen personalia (MSDM).
- Budi Santoso (2012). Rotasi, Mutasi, Promosi karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.
- Eman S., SE, MM dkk (2012). Jurnal Analisis penilaian kinerja pegawai berbasis kompetensi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

- Karawang.
- Emmyah, 2009, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, Tesis, STIA LAN MAKASAR.
- H. Hadari Nawawi. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan kompetitif .
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- M. Reza (2008). Jurnal Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Karir.
- Mudjia Rahardjo (2011). Metode pengumpulan data penelitian kualitatif.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian PNS.
- Philips (2014). Pelaksanaan Mutasi PNS di BKD kabupaten Kutai Barat.
- Rianto Ritonga (2008). Mutasi dan Promosi Jabatan sebagai bagian dari upaya pengembangan karier.
- Safwan dkk (2014). Jurnal Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya.
- Susilo Martoyo (1998;70). Manajemen sumber daya manusia.
- T. Hari Handoko (1997;130), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
- Teguh Wahyono (2012). Analisis statistik mudah dengan SPSS 20, Penerbit PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian.

Veithzal Rivai (2004). MSDM untuk organisasi. Cetakan pertama. PT. Raja Grafindo,

Jakarta.

Wibowo (2007). Manajemen kinerja, jakarta.

Yandragautama (2011). Jurnal Mutasi dan Promosi. wordpress.com