

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA KENDARI
(The Influence Of Position Mutations And Promotions On Employee Performance At Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kendari City)

Farhan Ramdhani Istianandar
farhanramdhani@uho.ac.id

Wa Ode Ungku Sara

Abdul Razak Yusuf

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

.....
Diterima

.....
Disetujui

.....
Dipublikasikan

(diisi oleh editor)

Keywords:

Terdiri atas 3 sampai 5
kata dan/atau kelompok
kata.

Ditulis sesuai urutan abjad
Antara kata kunci
dipisahkan oleh titik koma
(:).

Abstract

This study aims to determine the effect of mutations and promotions on employee performance at the Kendari City BKPSDM Office. The analytical method used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21. And the measurement tool used is in the form of questionnaires, namely as many as 32 questionnaires.

The results of this study indicate that simultaneously mutation and promotion have a positive and significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of 0.492 or 49.2% which has a moderate influence category. Partially, mutations have a positive and significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.537 or 53.7% which has a moderate influence category. Partially promotion has a positive and significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of 0.472 or 47.2% which has a moderate influence category

Klasifikasi JEL:

Tentukan keterkaitan
artikel dengan kecocokan
implementasi hasil
penelitian

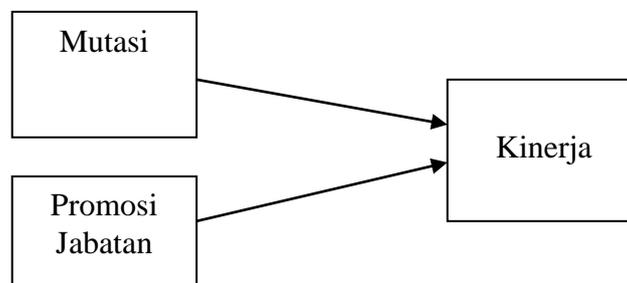
I. PENDAHULUAN

Pada sebuah instansi baik pemerintahan maupun swasta harus memiliki suatu strategi agar pegawai maupun karyawan yang berkerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan pelayanan. Berkaitan dengan hal tersebut, dibutuhkan suatu strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun karyawan, diantaranya dengan mutasi dan promosi jabatan. Strategi merupakan proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan terhadap upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat di capai.

Mutasi adalah perputaran jabatan yang di lakukan untuk menghindari terjadinya kejenuhan atau kebosanan seorang karyawan maupun pegawai dalam sebuah instansi maupun perusahaan. Menurut Wursanto (2007), mutasi adalah suatu kegiatan memindahkan karyawan dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam instansi pemerintah (pemerintah) tersebut. Mutasi perlu dilakukan agar karyawan tidak bosan dengan lingkungan kerja.

Promosi jabatan terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar (Nitisemito, 2005). Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerja dan berperilaku baik sesuai dengan yang dikehendaki instasi tersebut guna untuk mencapai tujuan instasi pemerintah dalam badan kepegawaian. Melalui promosi jabatan, setiap pegawai maupun karyawan yang dipromosikan memperoleh hak-hak yang lebih baik. Hal ini menjadi salah satu faktor yang memicu semangat dan gairah kerja pegawai atau karyawan sehingga kinerjanya meningkat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Kendari sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dari observasi awal dan wawancara dengan Kasubid. Mutasi dan Kepangkatan mengadopsi strategi mutasi dan promosi jabatan kaitannya terhadap pencapaian kinerja pegawainya. Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerja dan berperilaku baik sesuai dengan yang dikehendaki instasi tersebut guna untuk mencapai tujuan instasi pemerintah dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Kendari.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

II. TINJAUAN LITERATUR

Mutasi

Menurut (Ahmad Moehyi, 2005:92) Mutasi adalah kegiatan memindahkan seorang karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya dengan tingkatan manajemen yang sejajar. Menurut (Dewi, 2012:80) Mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama.

Menurut (Moekijat, 2010:112) menjelaskan bahwa mutasi atau perubahan adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi dan tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2012:68) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam instansi pemerintah tersebut.

Dengan memperhatikan definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Mutasi, yaitu kegiatan memindahkan pegawai sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai tersebut terutama dari segi kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya.

Manfaat mutasi

Menurut Tanjung dan (Rahmawati, 2003), mutasi atau perpindahan karyawan bermanfaat untuk :

1. Memenuhi kebutuhan tenaga di bagian atau unit yang kekurangan tenaga tanpa merekrut tenaga dari luar
2. Memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing
3. Menjamin keyakinan karyawan bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangan kemampuan atau kecukupan mereka
4. Memberikan motivasi kepada karyawan
5. Mengatasi rasa bosan karyawan pada pekerjaan, jabatan, dan tempat kerja yang sama.

Tujuan Mutasi

Beberapa tujuan mutasi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan meningkatkan karier yang lebih tinggi
5. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
6. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
7. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan

Promosi Jabatan

Menurut (Saydam, 2005), promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Menurut (Suwatno, 2007), promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan.

Menurut (Sondang P. Siagian, 2000,160) : “Promosi terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dan satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar”.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi adalah proses pemindahan pegawai dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

Dasar-Dasar Promosi Jabatan menurut Werther & Davis, 1996 :

1. Prestasi Kerja (*Merit-Based Promotions*)
2. Senioritas (*Seniority-Based Promotions*)
3. Kombinasi antara prestasi kerja dan senioritas

Tujuan promosi jabatan menurut Sastrohadiwiryono, 2002 :

1. Meningkatnya Moral Kerja
2. Meningkatnya Disiplin Kerja
3. Terwujudnya Iklim Organisasi yang Menggairahkan
4. Meningkatnya Produktivitas Kerja

Kinerja Pegawai

Menurut (Sutrisno, 2010:172) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Abdullah, 2014:4) menyatakan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun instansi pemerintah (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang dinyatakan (Mangkunegara, 2005:55) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat di ukur. Setiap kegiatan jabatan yang di lakukan harus di dasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya yang secara umum telah di tetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK). Formulir SKP di buat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam anak lampiran I-a yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini. Bobot penilaian SKP adalah 60 % (enam puluh persen). Sasaran kinerja pegawai memiliki unsur:

1. *Kuantitas*, merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
2. *Kualitas*, merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
3. *Waktu*, merupakan ukuran lamanya setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

2. Perilaku Kinerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang di lakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya di lakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bobot penilaian perilaku kerja adalah dengan nilai 40 % (empat puluh persen). Sasaran kinerja pegawai memiliki unsur :

1. *Orientasi Pelayanan*, merupakan sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang di layani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/ atau instansi lain.
2. *Integritas*, merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. *Komitmen*, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/ atau golongan.
4. *Disiplin*, merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan oleh peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau di langgar di jatuhkan sanksi.
5. *Kerja Sama*, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau tanggung jawab yang di embangnya.
6. *Kepemimpinan*, merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Diduga mutasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Kendari
2. H2 : Diduga mutasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Kendari.
3. H3 : Diduga promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKSDM Kota Kendari.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai permanen BKPSDM Kota Kendari yang berjumlah 39 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit penelitian dan sebagai unit observasi. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer di peroleh dari angket atau daftar pernyataan tertulis yang akan di jawab responden, dalam hal ini pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari.

Uji validitas atau kesahihan dilakukan untuk melihat sejauhmana ketepatan dan kecermatan kuisisioner dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel-variabel yang diteliti secara konsisten.

Uji validitas adalah pengujian yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak, dengan membandingkan r_{tabel} . Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari r_{tabel} maka butir dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dinyatakan valid.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Penyebaran kuesioner yang di lakukan kepada responden menunjukkan, bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan berkaitan dengan mutasi, promosi jabatan dan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa mutasi dan promosi jabatan yang dilakukan oleh kantor BKPSDM kota kendari berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dinilai baik oleh sebagian besar pegawai. Mutasi akan memberikan pengalaman dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, sedangkan promosi jabatan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembakan skill dan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh instansi, sehingga tujuan instansi dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 yang di lakukan dengan uji simultan data mutasi dan promosi jabatan sehingga dapat di nyatakan secara simultan atau bersama-sama variabel mutasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil

uji hipotesis 1, H1 di terima yaitu "mutasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Kendari".

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis 2 yang berbunyi "diduga mutasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM kota kendari" dalam uji hipotesis 2, setelah di uji normalitasnya data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM kota kendari dan setiap peningkatan variabel mutasi akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari mutasi terhadap kinerja pegawai. Pada variabel mutasi terdapat tiga indikator yaitu frekuensi mutasi, alasan mutasi, dan ketepatan dalam melaksanakan mutasi. Terdapat dua indikator yang mempunyai rata-rata dengan kategori kurang baik yaitu alasan mutasi dan ketepatan dalam melaksanakan mutasi, hal tersebut di karenakan ada beberapa responden yang setuju dan beberapa responden ragu-ragu dalam menentukan pilihan jawaban hal tersebut dikarenakan responden memilih sesuai dengan apa yang mereka alami sesuai dengan alasan mutasi yang dikeluarkan dan aturan ketepatan dalam melaksanakan mutasi.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan nilai koefisien variabel promosi jabatan menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel mutasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel promosi jabatan terdapat lima indikator yaitu pengalaman kerja, tingkat pendidikan, prestasi kerja, peningkatan karir dan indikator keadilan. Terdapat satu indikator yang mempunyai rata-rata dengan kategori kurang baik yaitu pengalaman kerja, hal tersebut di karenakan ada beberapa responden yang setuju dan beberapa responden ragu-ragu dalam menentukan pilihan jawaban hal tersebut dikarenakan responden memilih sesuai dengan apa yang mereka alami sesuai dengan alasan mutasi yang dikeluarkan dan aturan ketepatan dalam melaksanakan mutasi.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Bagi peneliti selanjutnya, dengan keterbatasan penulis agar dapat menambah variabel-variabel lain yang mungkin dapat membantu penelitian ini lebih baik khususnya mengenai kinerja pegawai, contohnya variabel kepuasan pegawai, motivasi kerja dan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan data yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: *pertama* mutasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Kedua* Mutasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Ketiga*, promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Aambarita. 2015. *Pengaruh Mutasi Terhadap semangat kerja Pegawai Negri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pematang Siantar*. Sumatra Utara : Universitas Sumatra Utara. ISSN 2085-0328.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Cascio, Wayne F. 1993. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit, Fourth Edition*. New York: McGraw Hill Inc.
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management (11th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson, Prentice Hall.
- Dewi, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LPFEUI, Jakarta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nilasari, Senja (2016) *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian Dan Benefit*. Jakarta, Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group)
- Nitisemito Alex Sumaji, 2002 *Manajemen Personalialia (Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Nitisemito Alex S., 2001 *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti.
- Nitisemito, 2005. *Manajem en Personalialia (Manajemen SDM, Edisi Kelima C etakan KeEmpatbelas)*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi pemerintah*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moekt .2010. *Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju , Bandung
- Moehyi, Achmad, (2005) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UP FEUMY).
[https://slide player.info/slide/2009305/](https://slide.player.info/slide/2009305/)
[https://slide player.info/slide/4074395/](https://slide.player.info/slide/4074395/)
- Robbins, Stephen. 2017. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Santosa, Purbahayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan Spss*. Yogyakarta: Andi.
- Sastrohadiwiryo,Siswanto.2002.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif & Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo .2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara , Jakarta
- Siagian Sondang P., 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2011. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2011) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta, Salemba Empat.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Werther, Jr, William, B dan Davis, Keith. 1996. *Human Resources and Personal Management*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, I.G. 1997. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Wursanto. 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Yani, A.T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Humaniora, Bandung.
- Fika, Mufaizah. 2017. *Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta*. Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Tyar, Rizki Zanaria. 2018. *Pengaruh Demosi, Mutasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang*. Palembang: Skripsi Program Studi D3 Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universita Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
- Yedija, Theresia. S. 2019. *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada PT. Telkom Divisi Regional I) Medan*. Medan: Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.