

**PENGARUH MUTASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERSONIL
BINTARA
DI POLRES SAROLANGUN**

Hj. Fathiyah, Bahrina Liapijannah

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

ABSTRACT

The research aims to obtain a description or explanation on the implementation of the mutation and training in Polres Sarolangun and factors affecting the implementation of mutation in Polres Sarolangun a commissioned officer.

This research method used is descriptive of analysis with the goal to give a description or painting the situation in a systematic, factual and accurate on the implementation of mutation and training of personel on the performance specialist in Polres Sarolangun. Were analysed qualitatively better data which are quantitative and qualitative based on the report and note that in the field. With data collection techniques study literature and field studies namely the questionnaire. Based on the results of the testing of hypotheses of any result was obtained on the variable significant.

Keyword : implementation of the mutation, descriptive of analysis

I. PENDAHULUAN

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai adalah mutasi sebagai penjelmaan atau perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi juga dituntut untuk melakukan upaya pelatihan kepada sumber daya manusia tersebut agar keterampilan dan keahlian sumber daya manusia tersebut dapat meningkat dengan baik. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang teraplikasikan pada perbaikan produktivitas kerja.

Seperti halnya pada kesatuan Polres Sarolangun, yang mana keberhasilan tugasnya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia personilnya yang berada dalam instansi tersebut. Dalam struktur organisasinya, Polres Sarolangun dipimpin oleh seorang kepala kepolisian resor (Kapolres) dengan dibantu seorang Wakapolres yang membawahi beberapa Satuan Fungsi dan Bagian. Saat ini jumlah personil Polres Sarolangun yakni Desember 2013 sebanyak 224 (dua ratus dua puluh empat) personil. Adapun perbandingan jumlah personil Polres Sarolangun selama 5 (lima) tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Perbandingan Data Personil Polres Sarolangun
dari tahun 2009 s/d 2013

TAHUN	JUMLAH PERSONIL (ORANG)	PERKEMBANGAN (%)
2009	202	-
2010	198	(1,98)
2011	205	3,54
2012	207	0,97
2013	224	8,21
RATA-RATA		2,14

Sumber: Polres Sarolangun:2014

Selain itu, untuk mewujudkan personil yang sempurna, maka personil tersebut perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan. Salah satu dari pengembangan terhadap personil adalah mutasi sebagai perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah data mutasi personil pada Polres Sarolangun yaitu:

Tabel 2
Data Mutasi Personil pada Satuan Fungsi di Polres Sarolangun dari
tahun 2009 s/d 2013

NO	FUNGSI	TAHUN (ORANG)				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Bagian Operasional	2	2	1	1	4
2	Bagian Perencanaan	-	1	-	1	2
3	Bagian Sumber daya	1	2	1	2	5
4	Satuan Intelkam	3	2	3	2	3
5	Satuan Lantas	5	8	3	4	17
6	Satuan Reskrim	12	9	8	5	7
7	Satuan Sabhara	12	8	7	15	17
8	Satuan Binmas	-	1	1	5	6
9	Satuan Tahti	-	1	1	7	2
10	Satuan Narkoba	-	-	1	2	5
11	Sentra Pelayanan Kepolisian	4	3	2	2	8
12	Seksi Propam	1	2	1	2	2
13	Seksi Umum	3	1	1	4	6
14	Seksi Keuangan	1	-	1	-	2
15	Seksi Pengawasan	-	-	1	2	1
16	Seksi Tipol	-	-	1	-	1
Total		44	40	33	54	88
Perkembangan (%)		-	(9,09)	(17,5)	63,64	62,96

Sumber: Polres Sarolangun:2014

Selain pelaksanaan mutasi, di dalam peningkatan prestasi kerja personil sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi yang salah satunya adalah dengan cara pemberian pelatihan terhadap personil. Program pelatihan personil ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi personil dalam meningkatkan kinerja dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja personil. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kemampuan personilnya, Polres Sarolangun memberikan kesempatan pelatihan kepada para personil. Daftar kegiatan pelatihan yang diikuti oleh personil Polres Sarolangun tergambar sebagai berikut:

Tabel 3
Daftar Kegiatan Pelatihan Personil Polres Sarolangun
dari tahun 2009-2013

NO	FUNGSI	JML GIAT	TAHUN (ORANG)				
			2009	2010	2011	2012	2013
1	Bagian Operasional	1	2	2	2	2	2
2	Bagian Perencanaan	1	1	1	1	1	1
3	Bagian Sumber daya	1	1	1	1	1	1
4	Satuan Intelkam	4	13	13	13	13	13
5	Satuan Lantas	6	12	12	12	12	12
6	Satuan Reskrim	7	15	15	15	15	15
7	Satuan Sabhara	3	9	9	9	9	9
8	Satuan Binmas	5	10	10	10	10	10
9	Satuan Tahti	1	1	1	1	1	1
10	Satuan Narkoba	1	2	2	2	2	2
11	Sentra Pelayanan Kepolisian	1	1	1	1	1	1
12	Seksi Propam	1	1	1	1	1	1
13	Seksi Umum	1	1	1	1	1	1
14	Seksi Keuangan	1	1	1	1	1	1
15	Seksi Pengawasan	1	1	1	1	1	1
16	Seksi Tipol	1	1	1	1	1	1
Total		36	72	72	72	72	72

Sumber: Polres Sarolangun:2014

Literatur Pustaka

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara khusus manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- a) Mendukung pencapaian strategi dan tujuan organisasi.
- b) Memastikan nilai tambah diperoleh dari semua aktivitas sumber daya manusia.
- c) Mendasari program perubahan budaya.
- d) Membebaskan dan mengembangkan kapasitas manusia yang melekat pada manusia.
- e) Mengembangkan proses memaksimalkan kontribusi orang
- f) Memungkinkan orang yang memiliki potensi mendapatkan perspektif organisasi dan manajemen pada awal karir mereka.

Mutasi

Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Menurut Danang Sunyoto (2013), pelatihan didefinisikan sebagai setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja

Kinerja organisasi atau instansi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut *performance*, sering disamakan dengan kata kinerja. Dalam kamus bahasa Indonesia diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Frida Glorianto, 2005	Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Orientasi Pembelajaran	Motivasi, Peran Kepemimpinan dan kinerja melalui orientasi pembelajaran	Terdapat pengaruh positif antara motivasi mengikuti pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui orientasi pembelajaran
2	Ami Vintya Permitasari, 2012	Pengaruh Dimensi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan	Dimensi Pelatihan terhadap Kinerja	Bahwa dimensi pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
3	Budi Santoso, 2012	Faktor Rotasi, Mutasi dan Promosi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Kantor	Faktor Rotasi, Faktor Mutasi dan Faktor Promosi	Bahwa rotasi kerja, mutasi kerja dan promosi yang dilakukan di Kantor

		Pelayanan Pajak Pratama Klaten	terhadap Kinerja	Pelayan Pajak Pratama Klaten telah sesuai dengan prinsip-prinsip dasar teori.
4	Khairul Akhir Lubis, 2008	Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Hesti Nurani, 2012	Evaluasi Dampak Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang	Mutasi dan Dampak Mutasi terhadap Kinerja	Perlu adanya usulan pindah ke lokasi ibukota kabupaten agar mutasi dapat dilaksanakan secara periodik dan belum ditemukannya norma standard atau implementasi mutasi.

Hipotesis

Hipotesis berkenaan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mutasi (X1), pelatihan (X2) dan kinerja (Y) personil Polres Sarolangun cukup baik.
- 2) Mutasi (X1) baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil Polres Sarolangun.
- 3) Pelatihan (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil Polres Sarolangun.
- 4) Mutasi (X1) dan pelatihan (X2) secara langsung dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil Polres Sarolangun.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah personil Bintara Polres Sarolangun yang berjumlah 224 (dua ratus dua puluh empat) personil. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh mutasi dan pelatihan terhadap kinerja personil bintanga di Polres Sarolangun. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah mutasi (X1) dan pelatihan (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y) personil Polres Sarolangun. Dalam penelitian ini juga menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SEM (Structural Equation Modelling) analysis*. Pengumpulan data melalui teknik *survey* kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh akan diolah dengan metode statistik dengan menggunakan LISREL 8.70. Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder, sedangkan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara, studi kepustakaan/dokumentasi dan observasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 224 (dua ratus dua puluh empat) personil, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 144 (seratus empat puluh empat) personil yang bekerja di Polres Sarolangun. Hal ini dikarenakan banyaknya jumlah personil sehingga peneliti mengambil sampel dengan menggunakan Rumus *Slovin*. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik yang digunakan adalah *sampling incidental* berupa penentuan sampel berdasarkan kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel cocok sebagai sumber data disamping bersedia secara sukarela memberikan data mengisi kuesioner.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian deskriptif, variabel-variabel utama dari penelitian ini adalah mutasi, pelatihan dan kinerja. Masing-masing variabel tersebut diukur dalam bentuk variabel indikator yang dijabarkan dalam bulir-bulir pertanyaan yang diajukan kepada responden sebanyak 144 (seratus empat puluh empat) personil Polres Sarolangun yang bersedia mengisi angket secara sukarela serta mengembalikannya berjumlah 144 (seratus empat puluh empat) personil. Para responden yang mengembalikan kuesioner semuanya dipastikan mengisi dengan lengkap sehingga hasil kuesioner dari responden dapat dikatakan layak.

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut berisi petunjuk yang lengkap dan jelas pada tahap pertama berisi tentang identitas responden dan pada pertanyaan selanjutnya berisi tentang 3 (tiga) variabel penelitian yakni mutasi, pelatihan dan kinerja personil bintanga Polres Sarolangun. Berikut adalah gambaran dari 3 (tiga) indikator variabel yang diteliti.

Tabel 5
Indikator-indikator Variabel

Indikator Mutasi (X1)
1. Prestasi kerja 2. Disiplin 3. Kecakapan 4. Pendidikan 5. Kejujuran 6. Kerjasama 7. Komunikatif 8. Loyalitas
Indikator Mutasi (X2)
1. Partisipasi 2. Materi Pelatihan 3. Tingkat Kesulitan Kerja 4. Transfer Pengalihan
Indikator Kinerja (Y)
1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Efisiensi 5. Kehadiran

Dari data di atas dapat dilihat bahwa indikator-indikator setiap variabel penelitian dapat dikembangkan suatu pertanyaan dalam bentuk kuesioner penelitian sehingga didapat jawaban dari responden. Jawaban responden kemudian diolah berdasarkan masing-masing variabel.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah mutasi (X1), pelatihan (X2), dan kinerja (Y) personil bintanga Polres Sarolangun baik.

Data hasil penelitian dengan karakteristik mutasi, pelatihan dan kinerja personil menunjukkan bahwa:

- a. Mutasi mendapat skor 8.470 dari rentang skala 2.304-11.520 yang berarti baik. Artinya responden menganggap mutasi yang ada di lingkungan kerja Polres Sarolangun baik dan hipotesis diterima.
- b. Pelatihan mendapat skor 4.340 dari rentang skala 1.152-5.760 yang berarti baik. Artinya responden menganggap pelatihan yang ada di lingkungan kerja Polres Sarolangun baik dan hipotesis diterima.
- c. Kinerja mendapat skor 5.696 dari rentang skala 1.440-7.200 yang berarti baik. Artinya responden menganggap kinerja yang ada di lingkungan kerja Polres Sarolangun baik dan hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah mutasi (X1), baik secara langsung atau tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil bintanga Polres Sarolangun. Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 1,97 pengujian menunjukkan hasil yang signifikan karena $> 1,96$, dengan probabilitas = 0,000 yang memenuhi syarat probabilitas karena pengujian berada dibawah 0,005. Dimana kriteria keputusan sig penelitian $< 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa mutasi (X1) di Polres Sarolangun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan ini terbukti dengan hipotesis diterima. Hasil uji ini memperkuat pernyataan Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa mutasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis Ketiga dari penelitian ini adalah Pelatihan (X2), baik secara langsung atau tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil bintanga Polres Sarolangun. Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 6,28 pengujian menunjukkan hasil yang signifikan karena $> 1,96$, dengan probabilitas = 0,000 yang memenuhi syarat probabilitas pengujian karena berada dibawah 0,005. Dimana kriteria keputusan sig penelitian $< 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan (X2) di Polres Sarolangun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan ini terbukti dengan hipotesis diterima. Hasil uji ini memperkuat pernyataan Sunarto dan Sahedhy (2003) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis Keempat dari penelitian ini adalah Mutasi (X1) dan Pelatihan (X2), secara langsung dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil bintanga Polres Sarolangun. Parameter estimasi hubungan antara variabel mutasi tersebut (X1) dan variabel (X2) dengan variabel kinerja (Y) diperoleh sebesar 2,32 dan 2,17 pengujian menunjukkan hasil yang signifikan karena $> 1,96$, dengan probabilitas = 0,000 yang memenuhi syarat probabilitas pengujian karena berada dibawah 0,005. Dimana kriteria keputusan sig penelitian $< 0,005$ maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa mutasi (X1) dan pelatihan (X2) di Polres Sarolangun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan ini terbukti dengan hipotesis diterima.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian dengan variabel mutasi, pelatihan dan kinerja personil bintanga di Polres Sarolangun dengan menggunakan analisis SEM terhadap 144 (seratus empat puluh empat) responden yang dengan sukarela memberikan pernyataan dalam menjawab kuesioner dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah mutasi (X1), pelatihan (X2), dan kinerja (Y) personil bintanga Polres Sarolangun baik diterima karena a) Mutasi mendapat skor 8.470 dari rentang skala 2.304-11.520 yang berarti baik; b) Pelatihan mendapat skor 4.340 dari rentang skala 1.152-5.760 yang berarti baik; c) Kinerja mendapat skor 5.696 dari rentang skala 1.440-7.200 yang berarti baik.

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah mutasi (X1), baik secara langsung atau tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil bintanga Polres Sarolangun. Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 1,97 pengujian menunjukkan hasil yang signifikan karena $> 1,96$, dengan probabilitas = 0,000 yang memenuhi syarat probabilitas karena pengujian berada dibawah 0,005. Dimana kriteria keputusan sig penelitian $< 0,005$ maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa mutasi (X1) di Polres Sarolangun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan ini terbukti dengan hipotesis diterima. Hasil uji ini memperkuat pernyataan Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa mutasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga dari penelitian ini adalah Pelatihan (X2), baik secara langsung atau tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil bintanga Polres Sarolangun. Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar 6,28 pengujian menunjukkan hasil yang signifikan karena $> 1,96$, dengan probabilitas = 0,000 yang memenuhi syarat probabilitas pengujian karena berada dibawah 0,005. Dimana kriteria keputusan sig penelitian $< 0,005$ maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan (X2) di Polres Sarolangun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan ini terbukti dengan hipotesis diterima. Hasil uji ini memperkuat pernyataan Sunarto dan Sahedhy (2003) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Hipotesis Keempat dari penelitian ini adalah Mutasi (X1) dan Pelatihan (X2), secara langsung dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) personil

bintara Polres Sarolangun. Parameter estimasi hubungan antara variabel mutasi tersebut (X1) dan variabel (X2) dengan variabel kinerja (Y) diperoleh sebesar 2,32 dan 2,17 pengujian menunjukkan hasil yang signifikan karena $> 1,96$, dengan probabilitas = 0,000 yang memenuhi syarat probabilitas pengujian karena berada dibawah 0,005. Dimana kriteria keputusan sig penelitian $< 0,005$ maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa mutasi (X1) dan pelatihan (X2) di Polres Sarolangun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan ini terbukti dengan hipotesis diterima.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang mutasi, pelatihan dan kinerja personil bintara Polres Sarolangun, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

Walaupun mendapat akses dan kemudahan dalam meneliti personil di Polres Sarolangun, peneliti merasa kesulitan untuk bisa menembus lebih banyak lagi personil dikarenakan kesibukan dan jadwal kerja mereka yang sangat padat.

Kedepan diperlukan penelitian-penelitian lain dengan variabel yang sama ataupun beda untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian karena dalam ilmu sosial tidak ada suatu hasil yang sama dalam suatu penelitian dikarenakan sifat dari manusia yang bisa berubah setiap waktu baik diri pribadi ataupun lingkungannya.

Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh mutasi dan pelatihan sebagai variabel intervening terhadap kinerja personil bintara Polres Sarolangun untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Bila diperlukan, peneliti berikutnya dapat menggunakan model penelitian yang lain untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel lainnya.

Semua operasional atas tesis ini menunjukkan bahwasanya mutasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja personil bintara Polres Sarolangun. Untuk itu mutasi dan pelatihan yang baik tersebut patut dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara selalu melakukan penelitian dan pengembangan masalah untuk dapat diaplikasikan dalam lingkungan polres. Apabila hal tersebut berjalan lancar maka kinerja personil pasti juga akan berjalan seiring.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad, 1990, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta : Penerbit Pustaka.
- Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, 2007, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung : Penerbit CV Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi, 2007, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Budi Santoso, 2012, *Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Klaten*, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* (online), Vol.13.No.01, (Sumber:<http://www.publikasiilmiah.ums.ac.id>), dilihat tanggal 20-06-2014, pukul 10.12 Wib.
- Danang Sunyoto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jakarta : Penerbit PT Buku Seru.
- Dian Novian, 2010, *Sistem Pendukung Keputusan Mutasi PNS dalam Lingkungan Dinas Pendidikan Kab. Sintang*, *Jurnal Media Elektrik* (online), Vol.05.No.02,

- (Sumber : <http://www.elekto.unm.ac.id>), dilihat tanggal 20-06-2014, pukul 12.30 Wib.
- Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Jakarta: Penerbit Persada.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : Penerbit BP.STIE YKPN.
- Husein Umar, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Leonardo Agusta, 2013, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (online), (Sumber : <http://repository.petra.ac.id>), dilihat tanggal 18-06-2014, pukul 10.30 Wib.
- Marihot Tua, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jakarta : Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nawawi, 2003, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Semangat Kerja*, Jakarta : Penerbit PT Rajagrafindo.
- Prabu Anwar, 2005, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Ridwan dan Akdon, 2009, *Rumus dan Data untuk Penelitian*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sayid Syekh, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, Jakarta : Penerbit Gaung Persada (GP) Press.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Bandung : CV. Mandarmaju
- Sjafri Mangkuprawira, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi kedua, Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Suyadi Prawirosentono, 2012, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi kedua, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- V. Wiratna Sujarweni, 2013, *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.