

# **PENGARUH MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO**

**SHINTA RUNDENGAN**

**RIANE JOHNLY PIO**

**MAX PANGKEY**

**ABSTRACT :** *The most important resource in an organization is human resource. Human resources is the most important factor for the effectiveness of the organization, because of their behavior in the long term will facilitate or hinder the achievement of organizational goals. Those people in the organization provide power, talent, creativity and effort to the organization. Mutations are changes positions, places, work both horizontally and vertically (promotion or demotion) in an organization.*

*Mutation is the one tool that is used to determine whether it can improve work performance or not in order to achieve the desired level of success of the organization. Job performance is the result of the quality and quantity of work achieved by an employee or employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The study aims to determine whether there is any effect of the mutation on the performance of employees.*

*The data obtained in this study is through observation, interviews, and dissemination kuisioner to 45 officers with an overview of the respondents are included characteristics consisting of age, gender, length of service and education last. In this study using simple correlation analysis approach and a simple linear regression.*

*From the research conducted, found no effect of the mutation on work performance. Therefore agencies or organizations should pay attention to things that include the performance of a mutation that, employee may continue to develop for the betterment of the organization on for the betterment of the organization or for employees.*

**Keywords :** *Mutation , Work Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting atas efektivitas organisasi, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Orang-orang yang dalam organisasi memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan

manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun organisasi. Melalui penilaian prestasi kerja pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam suatu organisasi, lembaga, intitusi, atau instansi pemerintah tentunya selalu diisi oleh individu-individu yang saling berinteraksi baik secara vertikal

maupun horizontal (antara pelaksana dengan pelaksana ataupun antara pimpinan dengan pelaksana). Dengan tujuannya untuk memajukan organisasi atau lembaga, institusi atau instansi dimana mereka berkarya. Dalam perjalanannya tentu dari individu-individu tersebut selalu ingin berkreasi dan ingin mencapai hasil yang terbaik. Untuk itulah maka unsur manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, sebagai objek dari penelitian ini menganggap bahwa salah satu unsur yang terpenting adalah sumber daya manusia (pegawai) nya, yang adalah merupakan penggerak roda organisasi dalam menjalankan kegiatan oprasional dan sebagai aset yang penting dalam melayani kebutuhan masyarakat dalam hal pembayaran pajak. Dan sumber daya manusia adalah juga yang menjadi salah satu aset utama yang dimiliki organisasi, lembaga, intitusi ataupun instansi pemerintah yang lain. Dalam peningkatan prestasi kerja harus ada suatu pendorong, salah satunya adalah dengan melaksanakan mutasi pegawai. Mutasi merupakan salah satu cara untuk

meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam pekerjaannya. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai adalah mutasi sebagai penjelmaan/perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi atau transfer menurut Henry Simamora (2004 :640) bahwa : Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan jenjang organisasionalnya relatif sama.

Dalam bukunya Triatmodjo menyatakan bahwa secara normal perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja dilaksanakan secara teratur antara 2 sampai dengan 5 tahun. Yang Untuk mencapai kualitas personalia serta memenuhi syarat yang proporsional dari tahun ketahun. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39/PMK.01/2009 tentang pola mutasi jabatan karier di lingkungan Departemen Keuangan Menteri Keuangan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 yaitu tentang wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Perubahan mutasi jabatan menjadikan suasana dan lingkungan kerja dinikmati perubahannya serta juga adanya

keinginan memotivasi diri untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Kondisi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dalam pelaksanaan program mutasi karena dilatar belakangi oleh faktor prestasi kerja pegawainya yang masih memungkinkan apabila pegawai yang bersangkutan prestasinya meningkat disaat mereka di pindah jabatannya atau tidak. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya serta di harapkan untuk membuat prestasi kerja lebih baik. Prestasi kerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan.

Prestasi Kerja menurut Sulistiyani (2003 : 223) adalah Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja,

kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Dengan penilaian melalui tiga faktor tersebut maka prestasi kerja pihak lembaga, organisasi, intitusi ataupun instansi pemerintah dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pegawainya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari pegawai tersebut. Selain itu juga pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian atas prestasi kerja yang telah dicapai pegawainya.

Karena dengan penilaian prestasi kerja pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Serta dengan adanya mutasi jabatan diharapkan memotivasi dirinya atau penilaian dari pimpinan kepada mereka guna meningkatkan prestasi kerja agar mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan organisasi. Oleh karena itu jadi hubungan mutasi dengan prestasi kerja pegawai adalah jika pelaksanaan mutasi yang tepat pada waktunya, dan tempat yang sesuai dengan kemampuannya akan menghasilkan

prestasi kerja yang lebih baik, begitu sebaliknya jika pelaksanaan mutasi tidak tepat pada waktunya dan tempat yang di mutasikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai tentu saja berdampak pada prestasi kerja pegawai tersebut.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menggunakan pendekatan korelasi Spearman Rank, untuk menguji hubungan antar variabel serta untuk mengukur besarnya pengaruh pada variabel tersebut.

### **B. Jenis Data dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Menurut Umar (2008 : 41) , menyatakan bahwa: Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Yaitu diantaranya melalui Observasi Wawancara dan Kuisisioner.

#### **b. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh melalui dokumen dokumen yang berhubungan dengan mutasi pegawai dan prestasi kerja untuk memberikan informasi.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tatap muka secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yakni dengan mengadakan tanya jawab sesuai dengan data-data yang diperlukan dalam memecahkan masalah yang akan dibahas.
- b. Metode Pengamatan Langsung (observasi), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pencarian dan pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung. Dalam penulisan laporan ini, penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap bagian Sekretariat.
- c. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
- d. Dokumen, Proses pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisis dokumen, misalnya struktur organisasi, dan dokumen yang berkaitan dengan Mutasi dan Prestasi Kerja.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2005 : 54). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado yang berjumlah 90 orang. Besar Sampel yang diambil merupakan sampel sensus, karena pegawai yang pernah dimutasikan dijadikan sebagai responden sebanyak 45 Orang.

#### **E. Definisi Operasional & Variabel**

1. Mutasi adalah perpindahan posisi, jabatan, pekerjaan dan tempat, ke tempat yang satu ke tempat yang lain sesuai dengan prosedur yang berlaku dan telah ditetapkan. Dengan indicator Promosi, Demosi, Rotasi (*Job Rotation*), *Temporary Transfer*
2. Prestasi Kerja adalah hasil suatu pekerjaan yang di capai seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya dengan ketepatan waktu yang sesuai dan mendapatkan hasil yang memuaskan bagi diri sendiri, pimpinan ataupun organisasi. Dengan indicator yang akan diteliti, yaitu :Kedisiplinan, Kerjasama Kecakapan, Tanggung Jawab

#### **F. Teknik Analisis Data**

- a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2008:270) analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *Independent* (X) terhadap variabel *Dependent* (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

- b. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis Korelasi Sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan anatar dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien Korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Analisis Korelasi Sederhana dengan metode *Pearson* atau sering disebut *Product Moment Pearson*. Nilai Korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Responden**

Responden yang menjadi obyek penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado yang mengalami mutasi

sebanyak 50 orang. Yang terdiri atas Karakteristik umum dari responden sendiri meliputi Usia, jenis kelamin, masa bekerja dan pendidikan terakhir responden.

Pada bagian ini penulis mencoba menganalisa dan membahas seberapa besar pengaruh antara variabel X dan variabel Y, serta membahas keeratan hubungan dari variabel – variabel tersebut, dengan menggunakan tehnik analisa data sebagai berikut :

Nilai Koefisien Konstanta (a)

$$= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum x)^2}$$

a

$$= \frac{(1502)(53011) - (1529)(51816)}{45(53011) - (1529)^2}$$

$$a = \frac{395858}{47654}$$

$$a = 8,3069$$

Hasil perhitungan nilai konstanta di atas di dapat sebesar a = 8,3069 dan nilai koefisien arah regresi sebesar b = 0,7378. Dengan demikian persamaan regresi yang menunjukkan hubungan fungsional dari variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,3069 + 0,7378 X$$

## 2. Analisa Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X (mutasi) dan variabel Y (prestasi kerja), maka

dilakukan analisa korelasi dan perhitungan koefisien korelasi (r) yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Berdasarkan perhitungan tabulasi data (Lamp.1), maka Skor yang diperhitungkan dalam analisis ini sebagai berikut. Diketahui :

$$r = \frac{45(51816) - (1529)(1502)}{\sqrt{\{45(53011) - (1529)^2\}\{45(51288) - (1502)^2\}}}$$

$$r = \frac{35162}{49758,5291}$$

$$r = 0,7066$$

$$r^2 = (0,7066)^2$$

$$= 0,4992$$

Dengan demikian nilai korelasi (r) adalah sebesar 1,7066 dan nilai koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,4992 atau 49,92%. Ini memberi petunjuk bahwa korelasi atau hubungan asosiatif dari variabel faktor-faktor terhadap variabel Y ternyata cukup kuat yaitu sebesar 0,7066. Besar daya penentu (determinasi) yakni 0,4992 atau 49,92% member petunjuk bahwa pengaruh variabel faktor-faktor yang merupakan indicator dari variabel X. Sedangkan sisanya sebesar 50,08% tergantung pada variabel lainnya yang tidak ikut di teliti dalam penelitian ini.

## 3. Analisa Regresi Sederhana

Analisa ini digunakan untuk menguji atau membuktikan pola hubungan fungsional antara variabel

Mutasi yang disimbolkan X dan Prestasi Kerja yang disimbolkan Y.

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{45(51.816) - (1.529)(1.502)}{45(53.011) - (1.529)^2}$$

$$= \frac{35.162}{47.654}$$

$$b = 0,7378$$

Persamaan regresi di atas ternyata nilai koefisien arah regresi bertanada positif yakni sebesar 0,7378 skala per unit. Ini dapat menunjukkan bahwa hubungan fungsional dari variabel X terhadap variabel Y adalah positif dengan besar perkembangannya 1: 1,7378 yang berarti bahwa X menyebabkan peningkatan Y, dengan kata lain peningkatan variabel X sebesar 1 skala akan menyebabkan peningkatan variabel Y sebesar 0,7378 skala.

#### 4. Uji Hipotesa

Untuk mengetahui keterpaduan antara kedua variabel maka akan dilakukan uji hipotesa dengan kriteria yaitu menggunakan uji signifikan-t dengan tingkat signifikan 5 % atau 0.05.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$= \frac{0,7066\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,7066)^2}}$$

$$= 9,2519$$

Hasil perhitungan t hitung yaitu 9,2519 berarti lebih besar dari  $t_{\alpha} = 0,05$  yaitu 1,68 . jadi hipotesa (Ho) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ditolak, dan hipotesa alternatif (HI) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai diterima.

Jadi hasil uji diatas didapat  $t_{hitung}=9,2519$ . Jika  $\alpha= 0,05$  maka dengan derajat bebas (dk)=43, dari daftar distribusi-t didapat, untuk uji dua pihak,  $t_{0,95}=1,68$ . Jelas bahwa  $t_{hitung}= 9,2519 > t_{0,95}=1,68$ . Ini memberi petunjuk dalam penelitian ini bahwa koefisien korelasi yang menunjukkan pengaruh dari X terhadap Y adalah nyata pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian korelasi atau pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y menggunakan analisa regresi linier sederhana, untuk melihat hubungan kedua variabel menggunakan koefisien korelasi, untuk melihat mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan koefisien determinasi, sedangkan untuk menguji hipotesa pada penelitian ini digunakan uji signifikan -t.

Tabel Kadar Hubungan antara variabel X dan Variabel Y diatas menunjukkan dengan jumlah sampel 45 orang yang diperoleh nilai :

- Koefisien Korelasi 0,7066

Ini berarti antara variabel mutasi dan variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado mempunyai hubungan yang kuat dan erat.

- Koefisien Determinan 0,4992

Ini berarti variasi yang terjadi sebesar 0,4992 atau 49,92% dalam Prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh Mutasi, dan sisanya 50,08% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan diperoleh t hitung dan  $t_{\alpha} = 0,05$  dan derajat bebas diperoleh  $dk = 1,68$  dan t hitung = 9,2519 ini berarti ditolak hipotesa  $H_0$  dan diterima hipotesa  $H_1$ .

Karena t hitung = 9,2519  $\geq$   $t_{\alpha} = 1,68$  maka hipotesa  $H_0$  ditolak dan hipotesa  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh antara mutasi dengan prestasi kerja pegawai. Berarti hubungan antara variabel Mutasi (X) dengan Prestasi Kerja (Y) adalah signifikan.

## **B. Pembahasan**

Menurut penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian ini,

antara lain adalah skripsi Hutabarat (2006) dengan judul Pengaruh Pelaksanaan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Socfindo Medan. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Socfindo yang berstatus staff yakni sebanyak 8 orang. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan metode sensus. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent yang digunakan yaitu mutasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel dependent yakni prestasi kerja.

Dan menurut penelitian dari Siti Khairani (2000), dengan judul “Pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor departemen agama kabupaten bandung”, dari hasil penelitian di dapat bahwa mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja secara signifikan. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Rian Hadi (2003) dengan judul “Pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pembangunan Jaya Ancol Jakarta”, dari hasil penelitiannya di dapat hasil perhitungan koefisien korelasi product

moment dari pearson ( $r$ ), diperoleh hasil sebesar 0,6703 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara mutasi dengan prestasi kerja.

Jadi penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat (2006) dan Siti Khairani (2000) dan Rian Hadi (2003) mempunyai kemiripan dengan yang dilakukan oleh penulis dan mempunyai hasil yang positif, yaitu dengan Penerapan mutasi pada sebuah instansi (organisasi) merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh instansi (organisasi) untuk meningkatkan prestasi kerja. pegawai dalam instansi (organisasi) meningkatkan prestasi kerja kepada pegawai akan membuat pegawai bekerja lebih baik dan tidak menutup kemungkinan pegawai akan lebih loyal kepada instansi (organisasi) tempat mereka bekerja. Sehingga akhirnya akan menghasilkan nilai yang positif, berupa tercapainya tujuan instansi (organisasi).

Dengan keberadaan program penerapan mutasi di instansi (organisasi) akan menciptakan hubungan kerja yang baik dengan pihak instansi (organisasi) dalam meningkatkan posisi atau jabatan atau pekerjaan para pegawai baik secara horizontal maupun vertikal, selain usia, pengalaman, agama dan perbedaan jenis kelamin, disamping adanya perbedaan

mempunyai persamaan seperti persamaan kebutuhan materi untuk makan, minum, kelanjutan keturunan, keamanan, kelanjutan keturunan dan aktualisasi diri. Faktor-faktor inilah yang mendorong manusia untuk bekerja. Pentingnya penerapan mutasi dalam instansi (organisasi) dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya serta untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil koefisien korelasi  $r = 0,7066$  menjelaskan bahwa Mutasi dan Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan hasil perhitungan melalui analisis regresi yaitu persamaan  $Y = 8,3069 + 0,7378X$ , interpretasi persamaan tersebut artinya apabila Mutasi dinaikkan 1 skala akan menyebabkan peningkatan variabel  $Y$  sebesar 0,7378 skala.
2. Variasi Prestasi Kerja Pegawai yang dijelaskan oleh Mutasi sebesar Koefisien determinasi  $r^2 = 0,4992$  atau 49,92%. Dan sisanya 50,08% dijelaskan oleh variasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan, menjelaskan bahwa mutasi dan prestasi kerja pegawai berkorelasi positif dimana hubungan ini dinyatakan oleh koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,7066 yang diperkuat dengan uji  $t$  dan uji tabel.

### C. Saran

Dari hasil kesimpulan tersebut, adapun yang menjadi saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini, dengan harapan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Instansi (organisasi) sebaiknya tetap memperhatikan pelaksanaan mutasi, agar prestasi kerja pegawai tidak menurun, dan para pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik walaupun mendapatkan mutasi.
2. Pimpinan perusahaan sebaiknya terus memperhatikan prestasi kerja yang dihasilkan oleh para pegawai yang dihubungkan dengan pelaksanaan mutasi apakah berpengaruh baik atau buruk bagi prestasi kerja pegawai itu sendiri, karena berpengaruh juga dalam kelangsungan pekerjaan

instansi (organisasi) dalam mencapai tujuan.

3. Pelaksanaan Mutasi sekiranya bisa dilaksanakan sesuai dengan ketepatan waktu, dan tempat yang diberikan akan mendorong setiap individu untuk bekerja keras, meningkatkan prestasi kerjanya dalam mencapai tujuan instansi (organisasi), dan untuk meningkatkan kemampuan bekerjanya sendiri.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bungin. M. Burhan, 2008. Penelitian kualitatif Komunikasi, Ekonomi. Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: Kencana.
- Creswell, John W 2002. Research Design. "Qualitative and Quantitative Approaches. London: Sage Publications.
- Gottschalk, Louis. 1986. Understanding History: A Primer of Historical Method (terjemahan Nugroho Notosusanto). Jakarta: UI Press.
- Gouzali, Saydam. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Djambatan.
- Hani Handoko, T. 1989. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Moekiat 1998. Analisis Jabatan. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Riduan. 2005 Dasar-dasar Statistika. Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Siswandi. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. ([http://sebab-sebab-mutasi pegawai/com](http://sebab-sebab-mutasi-pegawai.com), diakses tanggal 14 Oktober 201 1).
- Suad Husnan dan Heiddjrachman 1997. Manajemen Personalialia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2009. Statistik untuk Penelitian . Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2004 Metode Penelitian Administrasi, Bandung. Alfabeta.
- Suharto. 2007. Kumpulan Bahan Kuliah, Pengantar Statistika, UM Metro, Lampung.
- Supranto. J. 1987 Statistilca. Teori Dan Aplikasi. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Triatmodjo. 1983. Hukum Kepegawaian. Jakarta.
- Umar, H. 2003. Evaiuasi Kinerja Pemsahaan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.