DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegoro (2000) Keseimbangan merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Nitisemito (1995) Faktor penyebab perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang berkompeten diera globalisasi.

Nitisemito (1996) Seleksi dan penempatan dilakukan dengan cara yang paling tepat dan seobyektif mungkin dalam mengusahakan ”*the right man in the right place*”

Sastrohadiwiryo (2003) Karyawan harus pindah ke bagian lain karena karyawan tersebut dianggap tidak mampu menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Sastrohadiwiryo (2003) Mutasi adalah perpindahan karyawan dari suatu tempat ke tempat yang lain yang di anggap sederajat.

Nitisemuti (1991) Rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami perpindahan kerja.

Nitisemito (1991) Promosi adalah perubahan pekerjaan pada seseorang dalam organisasi yang memberikan tugas serta tanggung jawab yang lebih besar dengan di sertai peningkatan kopensasi yang di terima.

Hasibuan (2001) Demosi adalah pindahnya seseorang dari pekerjaannya ke posisi yang rendah dengan tingkat tanggung jawab dan tugas yang lebih kecil dari pekerjaan semula dan begitu pula dengan kopensasi penggajiannya.

Hasibuan (2001) Menyatakan mutasi adalah suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) di dalam satu organisasi.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) Persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai tanggapan atau penerimaan langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang untuk mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan dalam proses tersebut melalui panca indera.

Sastrohadiwuryo (2003) Menyatakan mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain

Moekijat (1989) Istilah mutasi dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit,dapat di rumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas kesuatu jabatan dalam kelas yang lain dengan tingkatan tidak lebih tinggi atau rendah (tingkatannya sama) dalam rencana gaji.

Nitisemito (1995) Agar pelaksanaan mutasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi maka perlu adanya evaluasi pada setiap pekerjaan secara terus menerus secara objektif.

Sastrohadiwiryo (2003) Dasar – dasar mutasi dapat di sebabkan kebijakan dan peraturan manajer,prinsip *the right man on the right job* , untuk meningkatkan moral kerja,sebagai media kopetisi yang rasional,untuk promosi,mengurangi *labour turnover* dan harus terkoordinasi

Hasibuan (2001) Adanya tiga dasar atau landasan pelaksanaan mutasi yaitu : *Merit system / Seniority system / Spoil system.*

Sastrohadiwiryo (2003) Tujuan mutasi adalah untuk pembinaan dan pengembangan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawab manajemen seluruh hierarki perusahaan.

Mangkuprawira (2008) tujuan mutasi adalah untuk meningkatkan kopetensi karyawan,mengembangkan motivasi,meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja,mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi.

Moekijat (2001) Kegiatan mutasi harus selalu didasarkan kepada kepentingan kedua pihak.

Nitisemito (1991) Rotasi adalah proses pemindahan tersebut bukannya pada jabatan yang lebih tinggi,tetapi pada jabatan yang sederajat.

Nitisemito (1991) Rotasi adalah proses pemindahan tersebut bukannya pada jabatan yang lebih tinggi,tetapi pada jabatan yang sederajat.

Nitisemito (1991) Promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan,dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi.

Sugiyono (2004) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tentukan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudia di tarik kesimpulanya.

Umar (1999) Data primer adalah data yang di peroleh dengan cara memberikan kuesioner pertanyaan tertulis (kuesioner) secara langsung dengan pihak yang terkait dengan pihak penelitian.

Moleong (2004) Wawancara adalah percakapan antara dua pihak yang mempunyai tujuan tertentu,yaitu pewawancara (*interviewer*) mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai (*interview*) memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Sugioyono (2004) Kuesioner merupakan seperangkat atau satu set pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk mengetahui tanggapan responden terhadap segala sesuatu.

Singarimbun (1999) Dalam pengujian validitas dari instrument atau kuesioner di lakukan perhitungan korelasi antara masing – masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Product momment*.

Singarimbun (1999) Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua ganjil – genap dimana penelitian di lakukan dengan mengelompokan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir genap sebagai bahan kedua.

Sugiyono (2004) Teknik olah data dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif,yaitu statistik yang di gunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adaanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sofian Effendi (1987) Tujuan analisa adalah menyederhanakan data dalam bentuk yang lebih mudah di baca.