

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**GULFA SARI**  
**NIM: 531202931**

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Prodi SI Ilmu Perpustakaan**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH**

**2017/ 2018**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
Darsussalam Banda Aceh, Sebagai Salah Satu  
Beban Studi Program Sarjana (S-1)**

**Diajukan Oleh:**

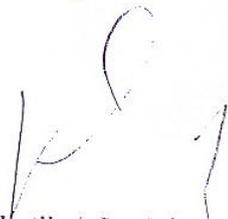
**GULFA SARI**

**NIM: 531202 931**

**Mahasiswi Fakultas Adab dan Humaniora  
Jurusan SI Ilmu Perpustakaan**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I**



Drs. Khatib A. Latief, M.LIS  
NIP. 196502111997031002

**Pembimbing II**



Zubaidah, M.Ed  
NIP. 197004242001122001

Telah Diuji Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Adab dan Humaniora  
UIN Ar-Raniry, Dinyatakan Lulus dan Disahkan Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian  
Program Sarjana S1 Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/ Tanggal

Selasa/ 01 Agustus 2017 M

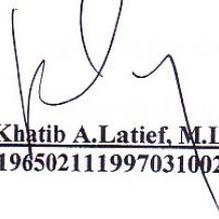
8 Dzulkaidah 1438 H

Di

Darussalam - Banda Aceh

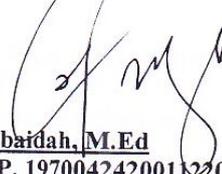
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua



Drs. Khatib A. Latief, M.LIS  
NIP. 196502111997031002

Sekretaris



Zubaidah, M.Ed  
NIP. 197004242001122001

Penguji I



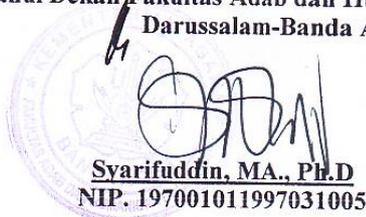
Nurrahmi, S.Pd. I., M. Pd  
NIP. 197902222003122001

Penguji II



Ruslan, S.Ag., M. Si., M. Lis  
NIP. 197701012006042002

Mengetahui Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
Darussalam-Banda Aceh



Syarifuddin, MA., Ph.D  
NIP. 197001011997031005

## Surat Pernyataan Keaslian Skripsi

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Gulfa Sari

Nim : 531202931

Prodi : S1 Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di  
Perpustakaan Uin AR-Raniry Banda Aceh.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri dan jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia diberikan sanksi akademik sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 5 Mei 2017  
Yang Membuat pernyataan



Gulfa sari  
NIM: 531202931

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sanjung sajikan kepada pangkuan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan teladan kepada umat manusia untuk membedakan antara yang hak dan batil agar umat manusia memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat.

Alhamdulillah dengan petunjuk dan hidayah-Nya, penulis telah selesai menyusun sebuah skripsi untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana pada prodi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perpustakaan UIN AR-Raniry Banda Aceh”** Skripsi ini disusun dengan maksud menyelesaikan program studi S1 Ilmu Perpustakaan pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN AR-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT, sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Bapak Drs. Khatib A.Latief, M.LIS selaku pembimbing I dan Ibu

Zubaidah,M.Ed selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Serta kemudahan kepada kepala Perpustakaan UIN AR-Raniry, yang telah memberikan izin penelitian.

penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Syarifuddin, M,Ag,P.hd Fakultas Adab dan Humaniora beserta jajarannya. Ibu Zubaidah,M.Ed selaku ketua jurusan beserta jajarannya dan seluruh dosen yang telah mendidik penulis selama ini, beserta civitas Akademika Fakultas Adab dan Humaniora UIN AR-Raniry Banda Aceh.

Ucapan terima kasih dan rasa cinta sedalam-dalamnya, penulis persembahkan yang istimewa untuk Ayahanda tercinta Banta dan Ibunda tercinta Sarmiah, yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tidak pernah henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan study ini. Kepada adik-adikku Baina sari dan Balia syafii yang tercinta dan seluruh keluarga besar lainnya yang tidak mungkin di sebutkan satu persatu, karena doa merekalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih penulis sampaikan pula kepada seluruh teman-teman S1 IP leting 2012 yang tidak mungkin di sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama dalam mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan yang sifatnya membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhirnya hanya kepada Allah jualah penulis berserah diri dan memohon ampunan, semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan bagi pembaca sekalian.

Banda Aceh, 11 Januari 2017

Gulfa Sari

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Penjelasan Istilah.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
1. Kajian Pustaka .....	10
A. Pengertian Rotasi Kerja .....	11
B. Tujuan dan Manfaat Rotasi Kerja.....	12
C. Ruang Lingkup Rotasi Kerja .....	15
D. Alasan Penerapan Rotasi Kerja .....	15
2. Kinerja Karyawan .....	16
A. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
C. Penilaian dan Tujuan Kinerja Karyawan .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Rancangan Penelitian.....	21
B. Lokasi dan Tempat Penelitian.....	21
C. Populasi dan Sampel .....	22
D. Hipotesis.....	22

E. Validitas dan Reabilitas.....	24
F. Instrumen Pengumpulan data.....	27
G. Tehnik Pengolahan dan Analisis Data .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	32
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	36
C. Pembuktian Hipotesis.....	42
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>45</b>
A. Kesimpulan .....	45
B. Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>47</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Tabel Penolong Uji Validitas.....	25
Tabel 3.2 : Tabel Penolong Uji Reliabilitas.....	27
Tabel 3.3 : Hubungan Variabel, indicator, instrumen dan Bentuk Data.....	29
Tabel 3.4 : Interpretasi Angka Indeks Korelasi.....	30
Tabel 4.1 : Nama-nama karyawan yang dirotasikan pada tahun 2015.....	33
Tabel 4.2 : Nama-nama karyawan yang dirotasikan pada tahun 2016.....	33
Tabel 4.3 : Uji Validitas X (Rotasi Kerja).....	37
Tabel 4.4 : Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	37
Tabel 4.5 : Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.6 : Hasil Analisis Angket Variabel X (Rotasi kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	39
Tabel 4.7 : Variabel <i>Entered/removed</i> .....	40
Tabel 4.8 : Model Summary.....	41
Tabel 4.9 : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana/Coefficients .....	41
Tabel 4.10 : Anova .....	43

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I: Surat Izin Mengadakan Penelitian

Lampiran II: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Kepala UPT.  
Perpustakaan UIN AR-Raniry

Lampiran III: Surat Penetapan Pembimbing Judul Skripsi

Lampiran IV: Daftar Pertanyaan Angket

Lampiran V: Daftar riwayat hidup

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan dengan adanya penerapan rotasi kerja pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *total* sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perpustakaan yang berjumlah 24 orang, yang terdiri dari pegawai perpustakaan 8 (delapan) orang, karyawan 9 (sembilan) orang, tenaga kontrak 3 (tiga) orang dan tenaga sukarela 4 (empat) orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi yang analisisnya menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan data nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,667 menunjukan hubungan yang kuat atau tinggi antara rotasi kerja dan kinerja karyawan, dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,445, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 44,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hasil nilai  $F_{hitung}$  besarnya 17,620 lebih besar dari  $F_{tabel}$  besarnya 4,30, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X (rotasi kerja) terhadap variabel Y ( kinerja karyawan).

Kata Kunci: (Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan)

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya merupakan komponen penting dalam sebuah perpustakaan untuk memberikan pelayanan (jasa) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap suatu informasi. Sumber daya manusia yang berupa karyawan/pustakawan merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan perpustakaan. Apabila keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara wajar, mereka tentu akan memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perpustakaan, dengan meningkatkan terus kualitas sumber daya manusia didalamnya baik kemampuan keterampilan, kreativitas, pengetahuan, tanggung jawab, disiplin serta keteladanan maupun profesionalisme sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan tujuan perpustakaan. Hal ini penting agar perpustakaan tetap eksis dan dapat berjalan dengan baik sesuai visi dan misinya.

Menyadari akan tugas berat ini, perpustakaan harus dilakukan upaya-upaya positif dengan jalan melakukan perbaikan sistem yang harus dilakukan secara terprogram, terjadwal dan berkesinambung agar karyawan tidak mengalami frustrasi dalam bekerja. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja, akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kondisi seperti tidak sehat. Oleh karena itu, pihak manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi

pekerjaan/karyawan secara berkala. Rotasi pekerjaan adalah perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun, rotasi pekerjaan mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan.<sup>1</sup> Rotasi pekerjaan dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif dan reward serta kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional.

Menurut Hasibuan, rotasi pekerjaan adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (pro-mosi/demosi) dalam suatu organisasi.<sup>2</sup> Rotasi pekerjaan dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai, sehingga apabila ada pegawai yang cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Kebijakan rotasi pekerjaan dilaksanakan dengan harapan agar visi, misi dan tujuan dapat dicapai secara efektif.

Rotasi kerja juga penting dilakukan di perpustakaan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja antara sesama karyawan perpustakaan. Rotasi pekerjaan mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan

---

<sup>1</sup>Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal. 15

<sup>2</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 22.

karyawan. Rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>3</sup> Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kesinambungan pekerjaan dan pelayanan perpustakaan. Penerapan rotasi kerja disebuah organisasi/lembaga dimaksudkan untuk menilai kinerja seseorang pegawai/karyawan, dan sebagai salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Kebijakan rotasi pekerjaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang menjalankan sistem dari organisa/lembaga tempat bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan karyawan di tempat yang baru, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>4</sup> Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target

---

<sup>3</sup>*Ibid.*,50.

<sup>4</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 50.

atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>5</sup> Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kendati demikian, penempatan karyawan dengan melakukan rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru.

Perpustakaan UIN Ar-Raniry mengingat perpustakaan merupakan suatu unit kerja yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yang harus bekerja semaksimal mungkin agar dapat memberikan layanan optimal kepada pengguna. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu semakin ditingkatkan terus misalnya dengan pelatihan, dan rotasi kerja. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja, mengatasi kekurangan, mencapai kualitas

---

<sup>5</sup>Rivai, Vethzal & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 40.

kerja yang maksimal, serta menambah keterampilan dan pengalaman kerja karyawan. Peningkatan sumber daya manusia harus diperhatikan karena ini merupakan sumber penggerak utama yang mampu mengoperasikan sebuah perpustakaan menjadi lebih baik, dengan demikian UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry terus berupaya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki para karyawan perpustakaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis dilakukan pada tanggal 10 Mei 2016, UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry telah melakukan rotasi kerjanya dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala perpustakaan, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan perpustakaan menjadi lebih baik, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Rotasi kerja pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry saat ini telah dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali, dimulai yaitu tahun 2015 dan tahun 2016.

Penerapan rotasi pekerjaan pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry ini tidak selalu berjalan mulus sesuai dengan harapan, karena karyawan belum semua merasa nyaman dengan adanya rotasi kerja ini. Dengan kata lain, tidak semua karyawan di rotasi, dan kebijakan yang diterapkan juga belum ada jadwal khusus untuk pergantian dan penerapan rotasi kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih judul **“PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT. PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menjadi bahan masukan untuk mengetahui tata cara melakukan rotasi kerja karyawan yang tepat.
  - b. Mengetahui peningkatan kinerja karyawan dengan adanya rotasi kerja.
2. Manfaat Praktis
  - a. Menjadi bahan evaluasi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, dalam penerapan rotasi kerja bagi karyawannya.
  - b. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lanjutan.

## E. Penjelasan Istilah

### 1. Pengaruh Rotasi kerja

#### a. Pengaruh

Pengaruh adalah Pengaruh daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>6</sup> Menurut Budimansyah Dasim pengaruh merupakan hubungan antara yang satu dengan yang lain atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.<sup>7</sup> Dengan adanya pengaruh diharapkan dapat memberi aksi lain yang meningkat dari sebelumnya untuk suatu kepentingan. Pengaruh yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah pengaruh rotasi kerja terhadap variabel 1 dan 2.

#### b. Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan suatu pergerakan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang biasanya tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji atau pangkat.<sup>8</sup> Rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain.<sup>9</sup> Rotasi kerja adalah salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa

---

<sup>6</sup>Em Zul Fajri, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Jakarta : Difa Publisher, 2008) hal.639.

<sup>9</sup>Budimansyah Dasim, *Model Pembelajaran dan Penilaian* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hal. 865.

<sup>10</sup>Dessler, Gary, *Manajemen SDM*, (Jakarta : Indeks,2009), hal. 42.

pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Rotasi kerja yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah rotasi kerjakaryawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja antara lain keseimbangan pekerjaan, kesempatan pengembangan karir, menambah pengalaman dan pengetahuan, menghilangkan kejenuhan dalam bekerja, memperoleh penghargaan berupa imbalan.

## 2. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>10</sup> Menurut Sedarmayanti, kinerja karyawan merupakan terjemahan dari “*Performance*” yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan

---

<sup>10</sup>Rivai Veithzal, Basri. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2005), hal. 50.

sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Maksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan atau hasil kerja yang dicapai karyawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dengan adanya rotasi kerja. Adapun indikator kinerja karyawan antara lain pemberian kompensasi, evaluasi prestasi kerja, tanggung jawab, kekurangan dan kelebihan karyawan, potensi karyawan dalam bekerja.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran beberapa literatur, penulis menemukan beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh beberapa orang peneliti lainnya diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlatifah 2009, dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta”. Penelitian ini termasuk penelitian survei dengan jenis data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan perpustakaan terpadu Universitas Gadjah Mada yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, dan observasi. Selanjutnya teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan *Software SPSS Version 12 Windows*. Hasil penelitiannya mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan.<sup>1</sup>

Selanjutnya Penelitian 2013, Susilawati juga telah melakukan penelitian, dengan topik “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Yogyakarta”. Metode yang digunakan juga sama yaitu dengan melakukan survei dan menggunakan teknik observasi, wawancara serta pembagian kepada para respondennya. Susilawati juga beberapa dokumen yang diperlukannya dalam menyelesaikan penelitian tersebut. Susilawati menggunakan rumus *korelasi Produk Moment* dan data diolah dengan menggunakan *Software SPSS version 16 for windows*. Hasil

---

<sup>1</sup>Nurlatifah, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, “Skripsi”, (Yogyakarta: Jur. Ilmu Perpustakaan, 2009), hal. i

penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai perpustakaan UPT Institusi Seni Indonesia Yogyakarta.<sup>2</sup>

Setahun kemudian, 2014 melakukan penelitian berupaya dengan topik “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas di Ponegoro”. Bedanya di dalam penelitian ini, Sabtuti menggunakan metode kualitatif. Dia menganalisa data dengan cara reduksi dan verifikasi, dikarenakan Sabtuti menggunakan metode kualitatif maka ia hanya mengambil 10 orang pustaka sebagai informan dengan *Purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara para peneliti sebelumnya yaitu sistem rotasi kerja dalam membantu peningkatan kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro.<sup>3</sup>

Berdasarkan ketiga (3) penelitian diatas, terdapat beberapa dengan penelitian yang penulis teliti, antara lain terletak pada jumlah populasi, sampel, metode penelitian, dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan adalah sama-sama meneliti dengan topik yang sama yaitu pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja.

## **B. Konsep Rotasi Kerja**

### **1. Pengertian Rotasi Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo, rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan 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 perusahaan/ intitusi/organisasi tempat kerja.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Susilawati, “*Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Yogyakarta*”, ( Yogyakarta: Jur. Ilmu Perpustakaan, 2013), hal. i

<sup>3</sup>Sabtuti Martikasari, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas di Ponegoro*, (Semarang : Jur. Ilmu Perpustakaan, 2014), hal. i

Disisi lain, Robbins mendefinisikan rotasi kerja sebagai perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan.<sup>5</sup> Sedangkan Malayu, mengartikan rotasi kerja sebagai perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi kerja adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*.<sup>6</sup>

Dari tiga (3) referensi yang telah dikemukakan oleh para pakar, penulis menyimpulkan rotasi kerja merupakan proses perpindahan dilakukan pada pekerjaan di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda, untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

## 2. Tujuan Rotasi Kerja

### a. Tujuan Rotasi Kerja

Rotasi kerja sebenarnya adalah salah satu cara mengembangkan kemampuan karyawan melalui proses pelatihan dan pendidikan, dimana karyawan ditugaskan untuk memegang jabatan/pekerjaan yang berbeda yang bertujuan agar karyawan memahami berbagai pelaksanaan tugas dan memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai posisi jabatan yang di pindahkan.

Adapun tujuan khusus dari pelaksanaan Rotasi Jabatan menurut Wahyudi adalah sebagai berikut:

---

<sup>4</sup>Sastrohadiwiryo, B.S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara,2005), hal. 9

<sup>5</sup>Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi.Edisi kesepuluh*, ( Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal. 649

<sup>6</sup>Malayu, Hasibuan, S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian danMasalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hal. 104

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (*personal stability*).
2. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir.  
Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwamereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan.  
Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada satu bidang tertentu saja. Dengan rotasi jabatan berarti terbuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.
4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.  
Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran-penyegaran.
5. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja.  
Suatu rotasi jabatan dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.
6. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
7. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.  
Apabila seorang tenaga kerja melakukan pelanggaran atau tidak mampu memperlihatkan prestasi yang baik, rotasi jabatan dapat dijadikan alat untuk menghukum.<sup>7</sup>

Hasibuan berpendapat bahwa tujuan dari Rotasi Jabatan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan sanksi atau hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.
7. Untuk memberikan pengakuan atau imbalan terhadap prestasinya.
8. Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 2002), hal. 167

<sup>5</sup>Sumarwoto, [http://www.setneg.go.id/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=77](http://www.setneg.go.id/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=77), (sekretariat Negara Republik Indonesia), diakses 21 september 2016, pukul 10.00 wib

<sup>8</sup>Hasibuan, Malayu, S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hal. 102.

Memperhatikan beberapa teori diatas, maka dapat dikatakan bahwa adanya rotasi kerja dapat mempengaruhi jenjang karir, keseimbangan tenaga kerja, menambah pengalaman, mengurangi kejenuhan, imbalan, dan merupakan sanksi terhadap pelanggaran. Rotasi kerja adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dan juga sebagai salah satu upaya menghindarkan karyawan dari rasa jenuh dalam bekerja.

#### b. Manfaat Rotasi Kerja

Rotasi kerja sangat bermanfaat dalam membantu karyawan memperoleh apresiasi yang menyeluruh terhadap tujuan pekerjaan, meningkatkan pemahaman tentang fungsi pekerjaan yang berbeda, dan meningkatkan keterampilan maupun kepuasan karyawan dalam bekerja. Adapun manfaat rotasi kerja antaran lain:

##### 1. Memperluas pengalaman dan kemampuan kerja

Dengan adanya banyak perpindahan jabatan yang dialami oleh karyawan, menjadikan karyawan yang bersangkutan akan mengalami banyak pengalaman kerja, yang diharapkan akan meningkatkan kemampuan baik pengetahuan pengetahuan (*knowledge*) maupun keterampilan (*Skill*).

##### 2. Menghilangkan hambatan psikologis karyawan

Rotasi kerja akan memberikan kesegaran baru bagi karyawan dalam bekerja. Rasa jenuh dan depresi karena kelamaan bekerja pada jabatan tertentu akan hilang, setelah dilakukan rotasi kerja. Suasana lingkungan kerja yang dapat memicu motivasi untuk maju dan mendatangkan tingkat produktivitas kerja yang lebih baik lagi, tantangan-tantangan kerja baru dari tugas jabatan yang baru, diharapkan akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk bekerja dengan lebih giat lagi.<sup>9</sup>

Penerapan rotasi kerja, sangat bermanfaat baik bagi pimpinan, karyawan maupun sebagai upaya untuk kemajuan organisasi/perpustakaan. Rotasi kerja juga memberikan kesempatan untuk karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya, berganti posisi/jabatan dengan karyawan lain dengan tugas yang berbeda sehingga memperluas pengalaman kerja dan menambah wawasan dalam bekerja, dan dapat bekerja dengan lebih giat lagi dengan tantangan kerja yang baru.

---

<sup>9</sup>*Ibid.*, hal. 105

### 3. Ruang lingkup rotasi kerja

Rotasi kerja merupakan sebuah perubahan jabatan/posisi seorang karyawan dalam sebuah organisasi/perpustakaan dengan ruang lingkup dan tugas pekerjaan yang berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh dan produktivitas yang menurun. Adapun ruang lingkup rotasi kerja menurut Wahyudi dikenal juga dengan istilah antara lain :

1. Mutasi Tempat (*Tour of Area*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari satu tempat/daerah kerja ke tempat/daerah kerja yang lain tetapi masih dalam jabatan/ posisi/ pekerjaan yang tingkat atau levelnya sama.
2. Mutasi Jabatan (*Tour of Duty*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat/level yang sama dan dalam lokasi yang sama pula.
3. Rehabilitasi, merupakan suatu kebijaksanaan organisasi untuk menempatkan kembali seorang tenaga kerja pada posisi/jabatan/pekerjaannya yang terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.<sup>10</sup>

### 4. Alasan Rotasi kerja Faktor Faktor dalam Rotasi Kerja

Ada beberapa alasan mengapa terjadi rotasi pada karyawan. Para karyawan boleh jadi ingin pindah karena alasan pengembangan pribadi, menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan, menghendaki kesenangan lebih besar atau untuk mendapatkan kemungkinan peningkatan yang lebih besar. Sebab-sebab dan alasan pelaksanaan rotasi kerja menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:

#### a. Permintaan sendiri

Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Rotasi permintaan sendiri ini pada umumnya hanya kepada jabatan yang peringkatnya sama baiknya, artinya kekuasaan dan tanggungjawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Cara karyawan itu mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasan kepada pimpinan organisasi yang bersangkutan.

#### b. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan/organisasi untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alih tugas produktif ini didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang berprestasi baik di promosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi tidak disiplin didemosikan.

---

<sup>10</sup>Bambang wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Sulita, 2002), hal. 179

Alasan lain alih tugas produktif (*production transfer*) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan.<sup>11</sup>

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, alasan pelaksanaan Rotasi Jabatandapat disebabkan atas keinginan perusahaan/organisasi dan atas keinginan karyawan. Rotasi Jabatanatas keinginan perusahaan/organisasi dilakukan dengan pertimbangan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan, baik itu dalam pekerjaan maupun dalamlingkungan tempat ia bekerja. Sedangkan Rotasi Jabatanatas keinginan karyawanbiasanya disebabkan karena alasan keluarga, kesehatan, maupun alasan pribadi.Misalnya karyawan tersebut merasa kurang cocok pada posisi jabatan yang semula, sehingga ia tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya.<sup>12</sup>

## **2. Kinerja karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>13</sup> Sedangkan menurut Sedarmayanti, kinerja karyawan adalah performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup>Hasibuan, Malayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2003), hal. 104

<sup>12</sup>*Ibid.*, hal. 107

<sup>13</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2002), hal. 2

<sup>14</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung : Refika Aditama, 2011), hal. 260

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai/karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai/ karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai/karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai/karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai/karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.<sup>15</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

---

<sup>15</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 67

### c. Penilaian dan Tujuan Kinerja Karyawan

Penilaian dan tujuan kinerja karyawan dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Apabila kedua hal ini sudah dilakukan sebagaimana mestinya, maka para karyawan akan memperoleh hasil yang menguntungkan sesuai dengan tujuan sebuah organisasi/perpustakaan.

#### 1. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.<sup>16</sup> Menurut Hasibuan penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.<sup>17</sup> Menurut Mathis dan Jackson penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.<sup>18</sup>

Jadi secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh

---

<sup>16</sup>Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Bandung, Refika Aditama, 2011) hal. 261

<sup>17</sup>Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 87

<sup>18</sup>Mathis, Robert L dan Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Grafindo, 2006), hal. 283

setiap karyawan, penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

## 2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukakan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan dalam bekerja, sehingga memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya. Menurut Sedarmayanti menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:<sup>19</sup>

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Syafarudin Alwi mengemukakan bahwa<sup>20</sup>: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja di kategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan:

- a) Prestasi real yang dicapai individu
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dilakukan tujuan penilaian kerja adalah sebagai proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja karyawan dan mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi

---

<sup>19</sup>Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Bandung :Refika Aditama, 2011) hal. 262

<sup>20</sup>Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan. Kompetitif*, (Yogyakarta: BPF, 2001), hal. 191

kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh pimpinan dan karyawan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Rancangan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik<sup>1</sup>. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional (*Correlational Studies*) yaitu penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, penulis akan dapat mengembangkan sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun yang menjadi variabel X dalam penelitian ini adalah rotasi kerja, sedangkan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. penulis ingin meneliti apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y berdasarkan jumlah subjek penelitian yaitu berjumlah 24 karyawan perpustakaan.

##### **B. Lokasi dan Tempat Penelitian**

Adapun yang menjadi tempat atau lokasi penelitian dalam Penelitian ini adalah UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry di Jl. Syekh Abdur Rauf, Darussalam-Banda Aceh. Alasan penulis memilih lokasi penelitian ini karena UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry telah beberapa kali melakukan rotasi kerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk mengetahui apakah dengan adanya penerapan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik, atau sebaliknya.

---

<sup>1</sup>Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013) hal. 7

### C. Populasi dan Sampel

Bambang Sunggono mendefinisikan populasi dapat berupa himpunan orang, benda, kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat, dengan sifat atau ciri yang sama.<sup>2</sup> Menurut Suharsimi Arikunto dalam Ni Made Wardani, dkk jika subjeknya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semuanya.<sup>3</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perpustakaan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang berjumlah 24 karyawan perpustakaan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian.<sup>4</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel dan dalam menentukan besarnya sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perpustakaan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang berjumlah 24 karyawan perpustakaan.

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris.<sup>5</sup> Berdasarkan judul penelitian ini terlihat bahwa penelitian ini memiliki dua variabel yang saling berkaitan satu sama lain. variabel rotasi kerja dan kinerja karyawan. Peneliti menetapkan bahwa rotasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y). Dua jenis variabel ini menentukan hipotesis yang peneliti gunakan yaitu *Hipotesis Nol* ( $H_0$ ) Hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Adapun yang menjadi Hipotesis deskriptif dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>2</sup>Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 118

<sup>3</sup> Ni Made Wardani, dkk, "Korelasi Antara Motivasi Belajar dengan Prestasi Belajar IPA Siswa Kelas V Gugus Pangeran Diponegoro Kecamatan Denpasar Barat Tahun 2013/2014", *Jurnal Mimbar PGSD*, Vol : 2 No : 1 (2014).

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 130.

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$ : Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0: \rho = 0$ , 0 berarti tidak ada dampak.

$H_a: \rho \neq 0$ , “tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti ada dampak,

P = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.<sup>6</sup>

Dengan diperolehnya df maka dapat dicari besarnya “r” yang tercantum dalam nilai “r” yang tercantum dalam tabel nilai “r” *product moment*. Baik pada taraf signifikansi 5% maupun pada taraf signifikansi 1%. Jika  $r_{xy}$  sama dengan atau lebih besar dari pada  $r_t$  maka *hipotesis alternatif* ( $H_a$ ) disetujui atau diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil nilai ini penulis gabungkan ( $H_a$  dan  $H_0$ ) untuk menguji kebenaran dan kepalsuan antara dua hipotesis, yaitu dengan cara menghitung t, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Harga statistik

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 69

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode...*, hlm. 184.

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang tepat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.<sup>8</sup>

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai alat untuk mengukur tingkat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini merupakan rumus korelasi *produk moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dengan y

N = *Number of case*.

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y.

$\Sigma X$  = Jumlah seluruh skor X

$\Sigma Y$  = jumlah seluruh skor Y.<sup>9</sup>

Untuk menguji validitas tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- a. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.
- b. Melakukan uji validitas dengan menggunakan *SPSS versi 16.0*

Kriteria dalam menentukan validitas menggunakan suatu koefisien adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.

<sup>8</sup>*Ibid.*, hal. 117

<sup>9</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.. 206.

- Jika  $r^{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dalam pengujian ini, setiap item akan diuji relasinya dalam tabel dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji hubungannya dengan skor total variabel tersebut.

Langkah-langkah yang penulis lakukan dalam pengujian validitas yaitu terlebih dahulu dengan menyebarkan angket kepada 24 responden yang termasuk ke dalam populasi untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kevalidan instrumen, kemudian penulis melakukan pengujian validitas dengan skor total, kemudian hasil angket yang penulis sebar tersebut dimasukkan ke dalam tabel penolong untuk menghitung nilai koefisiennya. Kriteria valid atau tidaknya suatu instrumen dalam penelitian ini jika nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

Berikut tabel penolong uji validitas untuk perhitungan data sebanyak 24 karyawan :

Sampel	q <sup>1</sup>	q <sup>2</sup>	q <sup>3</sup>	q <sup>4</sup>	q <sup>5</sup>	q <sup>6</sup>	q <sup>7</sup>	q <sup>8</sup>	Total
1									
2									
$\Sigma = 24$									

**Tabel 3.1** Tabel Penolong uji validitas

Dari hasil hitungan data diatas, peneliti kemudian memasukkan ke dalam rumus korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0*.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan Suatu ketetapan memperoleh jawaban yang relatif sama dari pengukuran gejala yang tidak berubah. Suatu alat ukur dapat dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penulis dalam objek menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu

berbeda menghasilkan data yang sama<sup>10</sup>. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.<sup>11</sup>

Berikut uji reabilitas dengan rumus *Alpha – Cronbach*:

$$\sigma = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana :  $\sigma$  = Koefisien *Alpha Cronbach*

K = Banyaknya butir pertanyaan yang valid

$\sum \sigma^2 i$  = Jumlah varians butir pertanyaan yang valid

$\Sigma^2 t$  = Varians total.<sup>12</sup>

Untuk menguji reabilitas, peneliti menggunakan SPSS statistik 16.0. pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{\text{alpha}}$  positif atau  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan reliabel
2. Jika  $r_{\text{alpha}}$  negatif atau  $<$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak reliabel.

Langkah-langkah dalam pengujian reliabilitas, peneliti juga menggunakan sama seperti pengujian validitas diatas, peneliti terlebih dahulu menyebarkan angket kepada 24 responden yang termasuk ke dalam populasi untuk mengetahui seberapa jauh tingkah reliabilitas suatu instrumen dan menunggu angket sampai selesai diisi, kemudian penulis melakukan pengujian masing-masing pertanyaan dengan skor total, hasil angket yang peneliti

---

<sup>10</sup>*Ibid.*, hal. 118

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 171.

<sup>12</sup>*Ibid.*, hal. 171

sebarakan tersebut ke dalam bentuk tabel penolong untuk menghitung varian dan menghitung nilai koefisien alpha ( $\sigma$ )

Berikut tabel penolong perhitungan reliabilitas:

Sampel	q <sup>1</sup>	q <sup>2</sup>	q <sup>3</sup>	q <sup>4</sup>	q <sup>5</sup>	q <sup>6</sup>	q <sup>7</sup>	q <sup>8</sup>	Total
1									
2									
$\Sigma = 24$									

**Tabel 3.1** Tabel Penolong uji validitas

Uji reliabilitas penelitian menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 16.0*

## F. Instrumen Pengumpulan Data

Sehubungan dengan masalah penelitian yang diteliti yang memiliki karakter penelitian populasi, teknik penelitian yang digunakan peneliti adalah Angket. Angket yang digunakan peneliti bersifat tertutup, sehingga responden diminta memberi jawaban sesuai karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (X). Tujuan penyebaran angket yang bersifat tertutup adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah tanpa merasa khawatir informasi yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan.

### 1. Angket (Kuesioner)

Angket merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>13</sup> Dalam penelitian pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan satuan *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, hal. 142

tentang fenomena sosial. Misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang. Setiap jawaban pernyataan-pernyataan angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor yaitu: Sangat setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.<sup>14</sup>

Pembagian angket dilaksanakan selama 1 (satu) minggu sejak tanggal 10 sampai 17 April 2017, peneliti langsung membagikan angket kepada responden yang berjumlah 24 karyawan perpustakaan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dengan meminta persetujuan dari para responden terlebih dahulu. Dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan dimana 1 sampai 5 merupakan pertanyaan yang mengacu pada katagori Variabel X tentang rotasi kerja, sedangkan pertanyaan dari nomor 6 sampai 10 merupakan pertanyaan yang dikategorikan Variabel Y tentang kinerja karyawan.

## 2. Dokumentasi

Istilah dokumentasi berasal dari kata *document* (Belanda), *document* (Inggris), *documentum* (Latin). Kata kerja *document* berarti menyediakan dokumen, membuktikan dengan menunjukkan adanya dokumen.<sup>15</sup> Dokumentasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang dimiliki UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, melalui arsip dan dokumen lainnya yang relevan dengan pembahasan penelitian ini. Penulis mengambil beberapa dokumen yang ada di perpustakaan antara lain jumlah karyawan, data karyawan yang tersimpan di komputer, peraturan, kebijakan, laporan tentang banyaknya rotasi kerja yang pernah dilakukan, maupun sumber data tertulis lainnya yang pernah dilakukan penulis secara bertahap untuk memenuhi kebutuhan informasi penelitian.

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 94

<sup>15</sup> Widodo H. Wijoyo, *Konsep dan Definisi Dokumentasi (Online)*, [http : //widodo. Staff. Uns. Ac.id/2010/03/08/ ringkasan-modul-1 konsep-dan-definisi-dokumentasi](http://widodo.staff.uns.ac.id/2010/03/08/ringkasan-modul-1-konsep-dan-definisi-dokumentasi). Diakses tanggal 25 oktober 2014, pukul 18.00 wib)

## G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil dokumentasi, wawancara, catatan lapangan dan lain-lain, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>16</sup> Analisis data merupakan proses pengorganisasian data dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan jawaban dari tujuan penelitian.<sup>17</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi linear sederhana atau korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik untuk mengukur kekuatan hubungan 2 variabel dan juga untuk mengetahui bentuk hubungan antara 2 variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif.<sup>18</sup> Kekuatan hubungan antara 2 variabel yang dimaksud disini adalah apakah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat. Sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya linear positif ataupun linear negatif.

Di bawah ini merupakan gambaran hubungan variabel, indikator, instrumen, dan bentuk data (Skala pengukuran).

**Tabel 3.4: Hubungan Variabel, Indikator, Instrumen, dan Bentuk Data**

Variabel	Indikator	Instrumen	Bentuk data
Rotasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseimbangan pekerjaan.</li> <li>- Kesempatan pengembangan karir.</li> <li>- Menambah Pengalaman dan Pengetahuan.</li> <li>- Menghilangkan kejenuhan.</li> <li>- Penghargaan kerja</li> </ul>	Angket	Interval dan nominal

<sup>16</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D ... hal. 34.*

<sup>17</sup> Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UI, 1989), hal. 87.

<sup>18</sup> Dickson Kho, *Pengertian dan Analisis Korelasi Sederhana dengan Rumus Pearson*. Diakses pada tanggal 15 April 2017 melalui <http://teknikelektronika.com/pengertian-analisis-korelasi-sederhana-rumus-person/>.

Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian kompensif.</li> <li>- Evaluasi prestasi kerja.</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Kekurangan dan kelebihan karyawan.</li> <li>- Potensi kerja</li> </ul>	Angket	Interval dan nominal
------------------	---	--------	----------------------

Untuk menghitung korelasi linear sederhana, diperlukan minimal delapan langkah.

Rumus menghitung korelasi linear sederhana adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dengan y

N = *Number of case.*

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y.

$\Sigma X$  = Jumlah seluruh skor X

$\Sigma Y$  = jumlah seluruh skor Y.<sup>19</sup>

Nilai  $r_{xy}$  diinterpretasikan sesuai dengan tabel berikutini:

Besarnya nilai t	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat atau tinggi
0,80 – 1,000	Sangat kuat atau sangat tinggi

<sup>19</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.. 206.

Adapun langkah dalam analisis data yang diantaranya berikut ini:

1. Tahap pengumpulan data.
2. Tahap editing. Tahap ini yaitu memeriksa kejelasan maupun kelengkapan mengenai pengisian instrumen pengumpulan data.
3. Tahap koding. Pada tahap ini proses identifikasi dan proses klarifikasi dari tiap-tiap pernyataan yang terdapat pada instrumen pengumpulan data berdasarkan variabel yang sedang diteliti.
4. Tahap tabulasi, yaitu melakukan beberapa kegiatan mencatat atau mengentri data kedalam tabel-tabel induk dalam penelitian.
5. Tahap pengujian. Pada tahap ini data akan diuji kualitasnya yaitu dengan menguji validitas maupun reabilitas instrumen dari pengumpulan data.
6. Tahap mendeskripsikan data, yaitu menyajikan data dalam bentuk tabel frekuensi atau diagram dan dalam berbagai macam ukuran tendensi sentral, yang bertujuan untuk memahami karakteristik sampel dari penelitian tersebut.
7. Tahap pengujian hipotesis, tahap ini merupakan tahapan pengujian terhadap proposisi apakah ditolak atau bisa diterima dan memiliki makna atau tidak, atas dasar hipotesis inilah nantinya keputusan atau hasil akhir penelitian akan ditetapkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

##### **1. Sejarah Singkat UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry merupakan perpustakaan induk dilingkungan kampus UIN Ar-Raniry. Perpustakaan ini juga menerapkan rotasi kerja sebagai salah satu upaya pengembangan yang dilakukan agar memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pada perpustakaan. Rotasi kerja ini perlu diterapkan mengingat itu-itu saja yang dikerjakan sehingga mungkin dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan para pustakawan/staf. Jika kondisi ini terjadi, tentu akan berdampak pada semangat kerja yang menurun sehingga kinerja yang maksimal tidak akan tercapai.

Penerapan rotasi kerja yang dilakukan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry masih berdasarkan kebijakan kepala perpustakaan, belum ada SK khusus dari rektor untuk penerapakan kebijakan rotasi kerja karyawan. Adapun rotasi kerja yang telah dilakukan adalah sebanyak dua kali yaitu pada tahun 2015 dan 2016. Berikut nama-nama karyawan yang telah dirotasikan padaa UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry:

**Tabel 4.1 Nama-nama karyawan yang telah dirotasikan pada tahun 2015**

NO	Nama	Tugas lama	Tugas Baru
1.	Dra. Qudusisara, S. IPI	Kaur sirkulasi	<i>Subject Specialist</i> Kitab Arab pada ruang referensi
2	Vera wati, S.IP	Staf referensi	Kaur sirkulasi
3	Nurasiah, S.IP	Staf tata usaha	Staf pengolahan
4	Rita umami, S.IP	Staf pengolahan	Staf karya ilmiah/skripsi

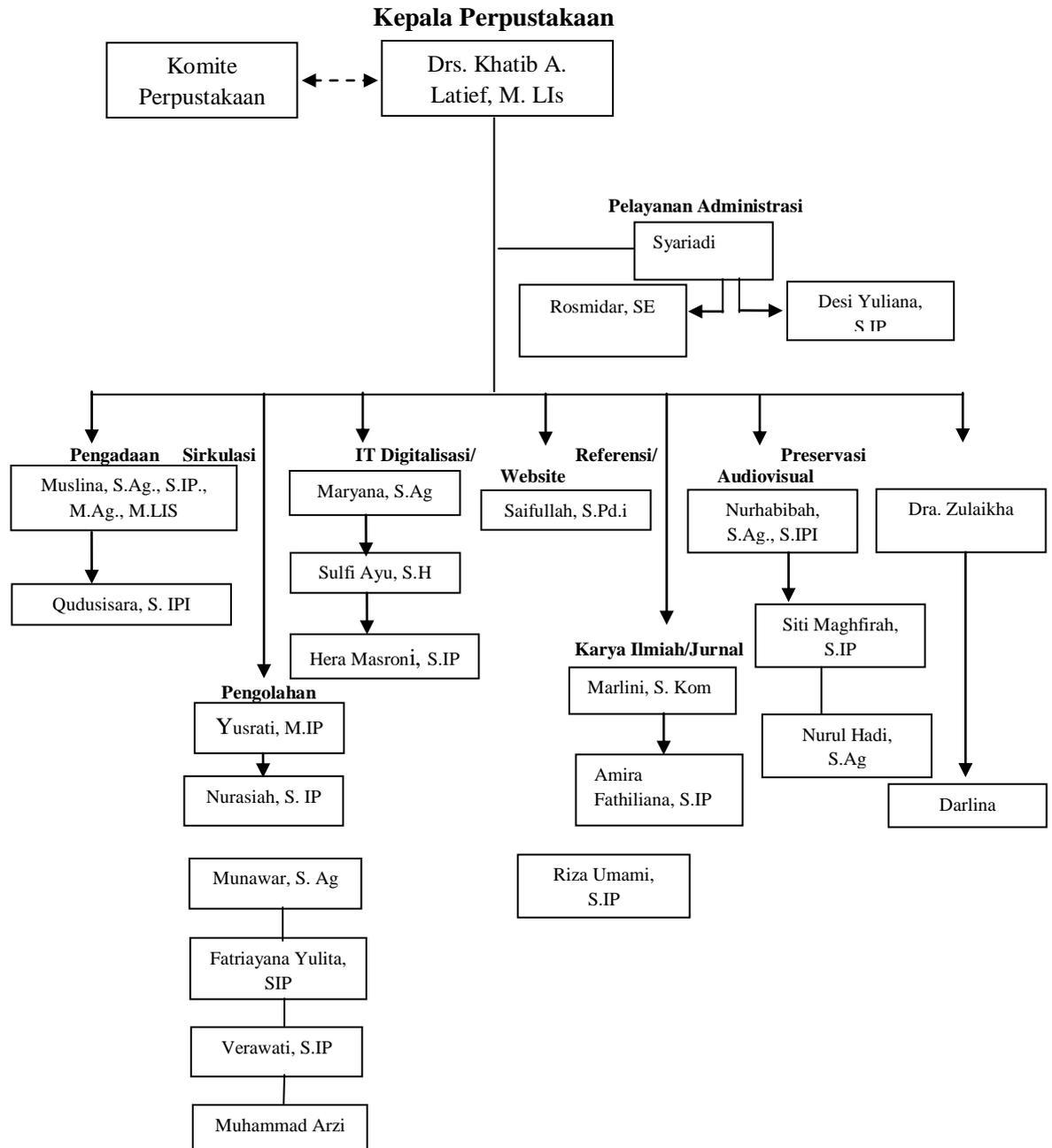
\*Sumber :Dokumentasi Profil UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry\*

**Tabel 1.2 Nama-nama karyawan yang dirotasikan pada tahun 2016**

NO	Nama	Tugas lama	Tugas Baru
1.	Siti Maghfirah, S.IP	Staf referensi	Staf pengadaan
2	Nurul Izzah, S.IP	Staf pengadaan	Staf referensi
3	Vera wati, S.IP	Kaur sirkulasi	Staf pengolahan
4	NurAsiah	Staf pengolahan	Kaur sirkulasi

\*Sumber :Dokumentasi Profil UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry\*

## 2. Struktur Organisasi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry



### 3. Nama–Nama Pegawai pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry

NO	N A M A	N I P	PANGKAT /GOL.	JABATAN
1	Drs. Khatib A Latief, M.Lis	196511021997031002	Tk. I (III/d)	Kepala Perpustakaan
2	Dra. Qudusisara, S.IPI	196312101995032001	Pembina (IV/a)	Bidang Pengadaan
3	Nurhabibah, S. Ag. S.IPI	197301011993032002	Pembina (IV/a)	Bidang Referensi
4	Maryana, S. Ag	197301011994032002	Pembina (IV/a)	Bidang Sirkulasi
5	Muslina, S.Ag.S.IP. M.Ag.M. Lis	197001211998032003	Penata TK. I (III/d)	Bidang Pengadaan
6	Yusrawati, S.IPI	197607012005012005	Penata TK. I (III/d)	Bidang Pengolahan
7	Munawar, S. Ag	197006231998031001	Penata (III/c)	Bidang Pengolahan
8	Dra. Zulaikha	196612312007012269	Penata (III/c)	Bidang Preservasi
9	Marlini, S. Kom	197212252007012028	Penata (III/c)	Bidang Karya Ilmiah/Jurnal
10	Rosmanidar, SE	197805062007012017	Penata muda (III/a)	Bidang Pelayanan Administrasi
11	Nurasiah, S.IP	198511042009102001	Penata muda (III/a)	Bidang Pengolahan
12	Syairadhi	197005042007011305	Pengatur (II/c)	Bidang Pelayanan Administrasi
13	Darlina	1971040220072027	Pengatur (II/c)	Bidang Preservasi
14	Muhammad Arzi	198008052009101000	Pengatur muda (II/a)	Bidang Pengolahan
15	Riza Umami, S. IP	199002132013012109	Kontrak	Bidang Karya Ilmiah
16	Vera wati, S.IP	19891232201302110	Kontrak	Bidang Pengolahan
17	Fatria Yulita, S.IP	19900225201301211	Kontrak	Bidang Pengolahan
19	Nurul hadi, S.Ag		Kontrak	Bidang Referensi

NO	N A M A	N I P	PANGKAT /GOL.	JABATAN
20	Hera Masroni, S.IP		Kontrak	Bidang Sirkulasi
21	Desi Yuliana, S.IP		Sukarela	Bidang Pelayanan Administrasi
22	Siti Maghfirah, S.IP		Sukarela	Bidang Referensi
23	Sulfiayu, SH		Sukarela	Bidang Sirkulasi
24	Amira Fadhiana, S.IP		Sukarela	Bidang Karya Ilmiah

\*Sumber data: dokumen UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry\*

## B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, dengan jumlah 10 pertanyaan yang disebarakan kepada 24 karyawan.

### 1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0. variabel penelitian ini adalah Rotasi Kerja (sebagai variabel X sebanyak 5 pertanyaan) dan Kinerja Karyawan (variabel Y sebanyak 5 pertanyaan).

Tahap pengujian validitas yang peneliti lakukan adalah dengan memasukkan setiap jawaban kedalam tabel penolong. Setiap butir pertanyaan, peneliti kategorikan ke dalam variabel X dan Y untuk melakukan perhitungan data. Setelah peneliti selesai melakukan perhitungan dan memperoleh hasil, kemudian peneliti memasukkan data tersebut ke dalam uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 yaitu dimulai dengan memilih *analyze-corelat-*

*bihavariat*. Kemudian peneliti menghitung  $r_{hitung}$ nya, valid atau tidaknya instrumen apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan jumlah responden, maka  $df = n - Nr = 10 - 2 = 8$ .  $r_{tabel}$  dengan  $df=8$  pada taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,632. Hasil pengujian validitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang hendak diukur, hasil dari pengujian validitas ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1 Uji Validitas X (Rotasi Kerja)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,706	> 0,632	Item soal valid
2	0,993	> 0,632	Item soal valid
3	0,993	> 0,632	Item soal valid
4	0,993	> 0,632	Item soal valid
5	0,930	> 0,632	Item soal valid

**Tabel 4.2 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,943	> 0,632	Item soal valid
2	0,808	> 0,632	Item soal valid
3	0,784	> 0,632	Item soal valid
4	0,930	> 0,632	Item soal valid
5	0,784	> 0,632	Item soal valid

Berdasarkan hasil uji validitas X dan Y diatas menunjukkan bahwa pengujian validitas variabel X dan variabel Y semua data dinyatakan valid karena memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan jumlah sampel 10 karyawan adalah 0,632 pada taraf signifikan 5%. Hasil pengujian validitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pertanyaan telah valid. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Setelah peneliti selesai melakukan penyebaran angket dan memperoleh hasil, kemudian peneliti memasukkan lagi data tersebut ke dalam uji reliabilitas, dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0. data dianggap reliabel pada instrumen ini jika  $\alpha > 0,632$  Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan pengujian *alpha Cronbach* dengan menggunakan program SPSS 16.0. dengan demikian, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	Nilai Alpha	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	Variabel Rotasi Kerja (variabel X)	0,632	0,734	Reliabel
2	Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)	0,632	0,824	Reliabel

Berdasarkan hasil reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk variabel yaitu variabel rotasi kerja (X) diperoleh alpha sebesar 0,734, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh alpha sebesar 0,824. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas  $\alpha > r_{\text{tabel}}$ . Hasil pengujian reliabilitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

### 3. Pengujian Regresi Linear Sederhana

Pengujian data dalam penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket mengenai pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Angket dibagikan kepada 24 karyawan dalam bentuk pernyataan dengan pengukuran menggunakan *skala likert*. tujuan dari pengujian regresi ini adalah untuk mengetahui bagaimana menghitung suatu perkiraan atau persamaan regresi yang akan menjelaskan pengaruh atau hubungan antar variabel.

**Tabel 4.4 Hasil Analisis Angket variabel X (rotasi kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	17	16	272	289	256
2	11	13	143	121	169
3	17	10	170	289	100
4	10	7	70	100	49
5	11	10	110	121	100
6	16	12	192	256	144
7	19	16	304	361	256
Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
8	16	17	272	256	289
9	12	10	120	144	100
10	15	12	180	225	144
11	15	15	225	225	225
12	16	14	224	256	196
13	16	14	224	256	196
14	12	14	168	144	196
15	15	15	225	225	225
16	15	14	210	225	196
17	15	15	225	225	225
18	15	15	225	225	225
19	19	17	323	361	289
20	16	15	240	256	225
21	17	15	255	289	225
22	16	13	208	256	169
23	15	14	210	225	196
24	16	15	240	256	225
<b>N=24</b>	<b>∑X= 362</b>	<b>∑Y = 328</b>	<b>∑XY = 4620</b>	<b>∑X<sup>2</sup> = 5586</b>	<b>∑Y<sup>2</sup> = 5035</b>

Setelah variabel X dan variabel Y sudah valid dan reliabel, maka dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = a + bX$

Dimana: Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta ( nilai Y apabila X= 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X = Variabel independen (rotasi kerja)

Hasil pengujian regresi sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0, sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RotasiKerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel variabel Entered/removed diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan atau dibuang dan metode yang digunakan. Variabel yang dimasukkan adalah variabel nilai Trust atau rotasi kerja (variabel X) sebagai predictor dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

Tabel 4.6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.419	1.86178

a. Predictors: (Constant), RotasiKerja

Tabel diatas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,667 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,445, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Trust/variabel X) terhadap variabel terikat (variabel Y) adalah sebesar 44,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana/Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.158	2.532		1.247	.225
	RotasiKerja	.697	.166	.667	4.198	.000

a. Dependen variabel : Kinerja karyawan

Pada tabel coefficients ini, kolom B pada Constant (a) adalah 3.158, sedangkan nilai Trust (b) adalah 0,697, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 3.158 + 0,697X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap variabel X. Perubahan ini merupakan

pertambahan karena  $b$  bertanda positif dan penurunan bila  $b$  bertanda negatif sehingga persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 3.158 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Trust (variabel X) maka nilai variabel Y sebesar 3.158
2. Koefisien regresi X sebesar 0.697 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust (variabel X), maka nilai variabel Y bertambah sebesar 0,697.

#### 4. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan analisis data angket diatas, maka diperoleh nilai koefisien regresi antara pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hipotesis  $H_a$  dan  $H_o$  dapat diterima atau ditolak.

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$ : Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0: \rho = 0$ , 0 berarti tidak adadampak.

$H_a: \rho \neq 0$ , “tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti ada dampak,

Tabel 4.8 ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.076	1	61.076	17.620	.000 <sup>a</sup>
	Residual	76.257	22	3.466		
	Total	137.333	23			

a. Predictors: (Constant), RotasiKerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pada tabel Annova nilai “F”, diperoleh hasil bahwa df sebesar 22 dengan taraf signifikan 5% diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 4,30, sedangkan  $F_{hitung}$  besarnya 17,620 lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X (rotasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Peneliti melakukan penelitian dengan mencari nilai validitas, reabilitas, pengujian regresi linear sederhana dan pembuktian hipotesis untuk mendapatkan jawaban hasil penelitian yang valid, reliabel dan benar.

Adapun sampel dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, yang berjumlah 24 karyawan, pengambilan sampel dan populasi menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dan jumlah populasi yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan data nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,667 menunjukan hubungan yang kuat atau tinggi antara rotasi kerja dan kinerja karyawan, dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,445, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 44,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hasil nilai  $F_{hitung}$  besarnya 17,620 lebih besar dari  $F_{tabel}$  besarnya 4,30, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X (rotasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan tentang “pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry” maka peneliti berkesimpulan bahwa:

1. Rotasi kerja yang dilakukan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi Hasil penelitian menunjukkan data nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,667, berdasarkan tabel interpretasi terletak antara 0,60 – 0,799, artinya pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry digolongkan kuat atau tinggi.
2. Analisa regresi menunjukkan konstanta sebesar 3.158 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Trust (variabel X) maka nilai variabel Y sebesar 3.158. koefisien regresi X sebesar 0.697 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust (variabel X), maka nilai variabel Y bertambah sebesar 0,697.
3. Hasil nilai  $F_{hitung}$  besarnya 17,620 lebih besar dari  $F_{tabel}$  besarnya 4,30, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X (rotasi kerja) terhadap variabel Y ( kinerja karyawan).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan dan sudi kiranya untuk dipertimbangkan antara lain sebagai berikut:

1. Dengan adanya penerapan rotasi kerja yang diterapkan semakin meningkatkan kualitas layanan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.
2. Adanya kebijakan prosedur yang jelas untuk penerapan rotasi kerja pada perpustakaan UIN Ar-raniry, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dari karyawan.
3. Karyawan hendaknya semakin meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk semakin memudahkan beradaptasi di lingkungan kerja baru atau lokasi yang dirotasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Budimansyah Dasim, *Model Pembelajaran dan Penilaian*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita, 2002.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Dessler, Gary, *Manajemen SDM*, Jakarta: Indeks, 2009.
- Em Zul Fajri, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta: Difa Publisher, 2008.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002.
- Lasa Hs, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2009.
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Grafindo, 2006.
- Ni Made Wardani, dkk, *Korelasi Antara Motivasi Belajar Dengan Prestasi Belajar IPA Siswa Kelas V Gugus Pangeran Diponegoro Kecamatan*

- Denpasar Barat Tahun 2013/2014 Jurnal Mimbar PGSD*, Vol:2 No:1, 2014.
- Nurlatifah, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan. Ilmu Perpustakaan, 2009.
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, Surakarta: Pustaka pelajar, 2007.
- Robbins SP, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi.Edisi kesepuluh*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Robbins,*Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Rivai, Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*, Jakarta: RinekaCipta, 2006.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Susilawati,*Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institusi Seni Indonesia Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jur. Ilmu Perpustakaan, 2013.
- Sabtuti Martikasari,*Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas di Ponegoro*, Semarang: Jurusan. Ilmu Perpustakaan, 2014.
- Sastrohadiwiryo, B.S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sumarwoto,[http://www.setneg.go.id/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=77](http://www.setneg.go.id/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=77),Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- SuharsimiArikunto, *ProsedurPenelitian: SuatuPendekatanPraktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Widodo H. Wijoyo, *Konsep dan Definisi Dokumentasi (Online)*, <http://widodo.staff.uns.ac.id/2010/03/08/ringkasan-modul-1-konsep-dan-definisi-dokumentasi>.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA**  
Jl. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552922 Situs : [www.ar-raniry.ac.id](http://www.ar-raniry.ac.id)

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY**  
**NOMOR: Un.08/FAH/KP.004/1098/2016**

**TENTANG**  
**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY**  
**DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran Ujian Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut  
b. Bahwa saudara-saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003; tentang sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan;  
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 89 tahun 1963, Tentang berdiri IAIN Ar-Raniry;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, tentang Kepegawaian;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Sistem Pendidikan Tinggi  
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 385 s/d 398 Tahun 1993 tentang Susunan dan tata kerja IAIN Se-Indonesia;  
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 40 Tahun 2008, tentang Statuta UIN Ar-Raniry  
9. DIPA BLU UIN Ar-Raniry Nomor : SP DIPA-025.04.2.423925/2016 tanggal 7 Desember 2015
- Pertama** : **M E M U T U S K A N**  
Menunjuk saudara :  
1). Drs. Khatib A. Latief, M.LIS (Pembimbing Pertama)  
2). Zubaidah, M.Ed (Pembimbing kedua)  
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa  
Nama : Gulfa Sari  
Nim : 531202931  
Jurusan : SI Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry  
Judul : Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh  
Pada tanggal: 23 Mei 2016 M  
16 Sya'ban 1437 H



*[Signature]*  
H. Misri A Muchsin, M.Ag  
NIP. 196303021994031001

**Tembusan :**

1. Rektor UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
3. Ketua Prodi SI Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Kepala Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara di Banda Aceh;
5. Kepala Bagian Keuangan UIN Ar-Raniry;
6. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
7. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651 – 7557325 – 7557326 Fax. 0651 – 7552922

**IZIN PENELITIAN**

Nomor : B.25/Un.08/Pust/PP.00.9/04/2017

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Nomor : B-252/Un.08/FAH.I/PP.00.9/04/2017, tanggal 10 April 2017, tentang penelitian Ilmiah Mahasiswa, dengan ini Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry memberikan izin kepada :

Nama : Gulfa Sari  
NIM : 531202931/ S1- IP  
Alamat : Darussalam  
Jurusan : S1- Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
Judul Skripsi : **Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.**

Untuk melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry terhitung mulai sejak surat izin ini di keluarkan sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 19 April 2017  
Kepala,  
  
Khatib A. Latief.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA  
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp 0651-7552921 Situs: adab.ar-raniry.ac.id

Nomor : B-252/Un.08/FAH.I/PP.00.9/04/2017  
Lamp :  
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

10 April 2017

Yth.

Kepala Perpustakaan UIN Ar-Raniry  
di-  
Tempat

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Dengan hormat, Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini menerangkan:

Nama : Gulfa Sari  
Nim/Prodi : 531202931 / S1-IP  
Alamat : Darussalam

Benar saudara (i) tersebut Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry bermaksud akan mengadakan Penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh"** Untuk terlaksananya penelitian tersebut kami mohon sudi kiranya Bapak/Ibu memberikan bantuan berupa data secukupnya kepada Mahasiswa (i) tersebut.

Atas bantuan, kerjasama dan partisipasi kami haturkan terimakasih.

Wassalam,  
an. Dekan,  
Wakil Dekan Bid. Akademik  
dan Kelembagaan



Nasruddin AS



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651 – 7557325 – 7557326 Fax. 0651 – 7552922

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B-35/Un.08/Pust/PP.00.9/06/2017

Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menerangkan bahwa :

Nama : Gulfa Sari

NIM : 531202931

Jurusan : S1- Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN  
Ar-Raniry Banda Aceh

Telah melakukan penelitian di UPT.Perpustakaan UIN Ar-Raniry.



07 Juni 2017

## ANGKET PENELITIAN

### PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT. PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Dengan hormat, saya Gulfa sari mahasiswi program S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sedang melakukan penelitian. Maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket ini dan setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya. Data ini saya gunakan hanya untuk menyelesaikan skripsi dan studi. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

#### I. Petunjuk Pengisian

1. Mohon menjawab semua pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda check list (✓) pada salah satu dari jawaban yang disediakan.
2. Silahkan Bapak/Ibu jawab sesuai dengan kondisi yang ada.

Ket: SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

#### 1. Rotasi Kerja (Variabel X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Dengan adanya rotasi kerja pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menciptakan keseimbangan antara sesama karyawan dengan jabatan yang ada dalam organisasi sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil				
2.	Pembentukan Rotasi kerja membuka kesempatan untuk pengembangan karir pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry				
3.	Penerapan rotasi kerja pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry menambah pengalaman dan memperluas pengetahuan karyawan.				
4.	Dengan adanya rotasi kerja menghilangkan kejenuhan dalam bekerja bagi karyawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.				

5.	Rotasi kerja memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada karyawan yang berprestasi pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.				
----	--	--	--	--	--

## 2. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
6.	Hasil penilaian kinerja karyawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi				
7.	Penilaian kinerja sebagai dasar evaluasi prestasi kerja karyawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.				
8.	Karyawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry memiliki tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.				
9.	Penilaian kerja dilakukan sebagai proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.				
10.	Meningkatkan kinerja karyawan pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dilakukan dengan cara membantu mereka agar menyadari untuk menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan perpustakaan.				

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RotasiKerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.419	1.86178

a. Predictors: (Constant), RotasiKerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.076	1	61.076	17.620	.000 <sup>a</sup>
	Residual	76.257	22	3.466		
	Total	137.333	23			

a. Predictors: (Constant), RotasiKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.158	2.532		1.247	.225
	RotasiKerja	.697	.166	.667	4.198	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Reliabel X

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	5	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Reliabel Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	5	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Validitas X

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.667	.667	.667	.456	.706
	Sig. (2-tailed)		.219	.219	.219	.440	.183
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00002	Pearson Correlation	.667	1	1.000**	1.000**	.913*	.993**
	Sig. (2-tailed)	.219		.000	.000	.030	.001
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00003	Pearson Correlation	.667	1.000**	1	1.000**	.913*	.993**
	Sig. (2-tailed)	.219	.000		.000	.030	.001
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00004	Pearson Correlation	.667	1.000**	1.000**	1	.913*	.993**
	Sig. (2-tailed)	.219	.000	.000		.030	.001
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00005	Pearson Correlation	.456	.913*	.913*	.913*	1	.930*
	Sig. (2-tailed)	.440	.030	.030	.030		.022
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00006	Pearson Correlation	.706	.993**	.993**	.993**	.930*	1
	Sig. (2-tailed)	.183	.001	.001	.001	.022	
	N	5	5	5	5	5	5

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Y

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.681	.535	.845	.869	.943*
	Sig. (2-tailed)		.205	.353	.071	.056	.016
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00002	Pearson Correlation	.681	1	.784	.620	.294	.808
	Sig. (2-tailed)	.205		.116	.264	.631	.098
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00003	Pearson Correlation	.535	.784	1	.791	.375	.784
	Sig. (2-tailed)	.353	.116		.111	.534	.116
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00004	Pearson Correlation	.845	.620	.791	1	.791	.930*
	Sig. (2-tailed)	.071	.264	.111		.111	.022
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00005	Pearson Correlation	.869	.294	.375	.791	1	.784
	Sig. (2-tailed)	.056	.631	.534	.111		.116
	N	5	5	5	5	5	5
VAR00006	Pearson Correlation	.943*	.808	.784	.930*	.784	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.098	.116	.022	.116	
	N	5	5	5	5	5	5

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Daftar Riwayat Hidup

### I. Data Diri

- a. Nama : Gulfa Sari
- b. Tempat/Tanggal Lahir : Gelumpang Payung, 15 Juli 1994
- c. Jenis Kelamin : Perempuan
- d. Agama : Islam
- e. Suku/Kebangsaan : Aceh/Indonesia
- f. Status : Belum Kawin
- g. Pekerjaan : Mahasiswi
- h. Alamat : Komplek Perumahan Darussalam Sejahtera,  
Desa Rukoh

### II. Nama Orang Tua/Wali

- a. Ayah : Banta
- b. Pekerjaan : Petani
- c. Ibu : Sarmiah
- d. Pekerjaan : Tani
- e. Alamat : Desa Arul Gading, Kec. Celala, Kab. Aceh Tengah

### III. Riwayat Pendidikan

- 1. SDN Paya Kolak Berijazah Tahun 2006
- 2. SMP Negeri 16 Takengon Berijazah Tahun 2009
- 3. MAN 1 Takengon Berijazah Tahun 2012

Banda Aceh, 5 Mei 2017  
Penulis

Gulfa Sari  
Nim.531202931