PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Perpustakaan
pada Program Studi Ilmu Perpustakaan

Disusun Oleh
ANIK HERMAWATI
07140046

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2011

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anik Hermawati

NIM : 07140046

Program Studi : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta" adalah hasil karya penulis sendiri bukan jiplakan ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah menjadi rujukan dan apabila di lain waktu terbukti ada penyimpangan dalam penyusunan karya ini, maka tanggung jawab ada pada penulis.

Demikian surat ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Yogyakarta, 27 April 2011

Anik Hermawati

NIM. 07140046

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si.
Dosen Program Studi Ilmu Perpustakaan
Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Saudari Anik Hermawati

Yogyakarta, 27 April 2011
Kapada Yth.:
Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Setelah membaca, mengkoreksi, dan menyerahkan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari

Nama : Anik Hermawati
NIM : 07140046
Prodi : Ilmu Perpustakaan
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta

dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan, untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Yogyakarta, 27 April 2011
Pembimbing

Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si.
NIP. 19710907 199803 1 003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Telp./Fax. (0274) 513949
Web: http://adab.uin-suka.ac.id E-mail: adabuin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DA/PP.00.9/ 864 /2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Anik Hermawati
NIM	: 07140046
Telah dimunaqasyahkan pada	: 13 Mei 2011
Nilai Munaqasyah	: **A-**

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang

Anis Masruri, S.Ag.,SIP.,M.Si
NIP. 19710907 199803 1 003

Penguji I

Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag.SIP.,M.Si
NIP. 19680701 199803 2 001

Penguji II

Marwiyah, S.Ag.,SS.,M.LIS
NIP. 19690305 200003 2 001

Yogyakarta, 10 Juni 2011
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Adab dan Ilmu Budaya
DEKAN

Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc.,M.Ag.
NIP. 19520921 198403 1 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK:

Almamaterku tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Fakultas Adab dan Ilmu Budaya)

Mamak, Bapak dan adikku tercinta yang selalu mendo' akan, memberi kasih sayang yang tak pernah habis serta motivasi yang membuat penulis semangat.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

يَرْفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ مِنكُمْ وَٱلَّذِينَ أُوتُوا۟ ٱلْعِلْمَ دَرَجَٰتٍ ﴿١١﴾

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat

(Al- Mujaadilah : 11).

إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا۟ مَا بِأَنفُسِهِمْ ﴿١١﴾

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri

(AR--RAD:11)

Barang siapa merintis jalan mencari ilmu maka Allah akan

memudahkan baginya jalan ke surga

(HR. Muslim)

Kegagalan bukan alasan berhenti melangkah, Karna itu cara

Allah mengajarkan kepada Qt,,,,,,,,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berbagai kenikmatan dan Karunia-Nya. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi-Nya, para sahabat dan para pengikutnya. Amin.

Pada skripsi ini penulis menjelaskan tentang **"Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta"**. Penyusunan skripsi ini dapat di selesaikan penulis dengan baik, hal tersebut tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak baik dalam bentuk moril maupun materil, semoga amal baiknya mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Dengan ini penulis menghaturkan trimakasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syihabuddin Qalyubi, Lc., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Adab dan Ilmu Budaya hingga lulus.
2. Bapak Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd. selaku ketua Prodi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian tentang rotasi kerja.
3. Bapak Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si. selaku pengendali judul juga selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis, dengan penuh kesabaran dan keikhlasan telah memberikan bimbingan dan arahannya serta telah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

meluangkan waktunya ditengah kesibukan yang begitu padat sehingga terselesainya skripsi ini.

4. Ibu Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si. selaku dosen penasehat akademik Jurusan Ilmu Perpustakaan angkatan 2007 kelas B yang telah menyetujui judul ini sebagai judul skripsi penulis juga selaku tim penguji I dalam sidang munaqosyah penulis, penulis haturkan terimakasih atas arahan dan masukannya untuk perbaikan skripsi ini.
5. Ibu Marwiyah S.Ag., SS., M. LIS selaku tim penguji II dalam sidang munaqosyah penulis, penulis haturkan terimakasih atas arahan dan masukannya untuk perbaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Prodi Ilmu Perpustakaan yang telah memberikan ilmunya dari awal sampai akhir, semoga ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak Sukarjono, S.Sos selaku kepala UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberi izin penulis melaksanakan penelitian di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Bapak Marsanto dan seluruh pustakawan maupun staf UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu dan memberikan informasi sehingga terselesainya skripsi ini.
9. Mamak dan Bapakku tercinta yang senantiasa mendo'akan penulis. Terimakasih atas semua do'a yang selalu dipanjatkan dan tetesan keringat yang telah mengantarkan langkah penulis sampai saat ini. Trimakasih Ma' dan Pa'.
10. Masku Tri Wiryanto, terimakasih untuk semua perhatian, kesabaran, waktu, kasih sayang dan motivasinya yang telah diberikan kepada penulis selama ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

11. Adikku tersayang Titik yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis, dan semua keluarga besarku yang selalu mendukung dan mendo'akan penulis.
12. Sahabat-sahabatku tercinta mbk Tantri, Eva, mbk Yani, Utami, Wandi, Ipin, Sitam, Oki dll yang selalu membantu penulis disaat penulis membutuhkannya. Dan seluruh teman-teman IPI angkatan 2007 kelas A&B terimakasih atas motivasi dan masukan-masukaannya.
13. Anak-anak kos mbk Lala, mbk Nda', dan Bapak Ibu kos serta keluarga, terimakasih atas semua *support* dan kebersamaannya.
14. Masih banyak pihak-pihak yang ikut andil dalam proses penulisan skripsi ini, mohon maaf karena penulis tidak bisa menyebutkan satu persatunya.

Dengan kerendahan hati, penulis haturkan banyak terimakasih bagi semua pihak yang telah membantu penulis sehingga terselesainya skripsi ini. Semoga kebaikan-kebaikan tersebut menjadi amal saleh serta mendapatkan balasan dari Allah SWT, dan semoga skripsi yang penulis buat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya, dan para pembaca pada umumnya. *Amin Ya Rabbal 'Alamin*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, Mei 2011
Penulis,

Anik Hermawati
NIM. 07140046

INTISARI

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Oleh : Anik Hermawati/07140046

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui baiamana pelaksanaan rotasi kerja dan untuk mengetahui tngkat kinerja pustakawan di UPT Perpustakan Universitas Negeri Yogyakarta, dan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian survei dengan pendekatan deskriptif kuantitaf. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya metode observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Variabel yang digunakan adalah variabel independen (rotasi kerja) dan variable dependen (kinerja pustakawan), adapun yang menjadi populasi adalah seluruh pustawan yang rutin dirotasi dengan jumlah 12 pustakawan. Analisis data menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan data diolah dengan menggunakan *software SPSS version 17 for windows*. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 853 dimana r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5% r tabel sebesar 0,632 dan pada taraf signifikan 1% r tabel sebesar 0,765. Rotasi kerja di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta termasuk kategori baik terbukti dengan *Grand Mean* sebesar 2,85 Sedangkan untuk kinerja pustakawan dalam kategori sangat baik terbukti dengan *Grand Mean* sebesar 3,33. Nilai koefisien korelasi bernilai sangat kuat atau tinggi berarti semakin banyak koefisien rotasi kerja yang ada di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta maka semakin tinggi tingkat kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perpustakaan untuk meningkatkan maupun mempertahankan kinerja pustakawan baik dari segi rotasi kerja maupun faktor lain.

Kata kunci :rotasi kerja, kinerja pustakawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
NOTA DINAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
PERSEMBAHAN ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
INTISARI ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xviii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xix**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 4

1.3.1 Tujuan Penelitian 4

1.3.2 Manfaat Penelitian 5

1.4 Hipotesis 5

1.5 Sistematika Pembahasan 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI **7**

2.1 Tinjauan Pustaka 7

2.2 Landasan Teori 11

2.2.1 Pengaruh 11

2.2.2 Rotasi Kerja 11

2.2.2.1 Pengertian Rotasi Kerja 11

2.2.2.2 Jenis-Jenis Rotasi Kerja 12

2.2.2.3 Tujuan Rotasi Kerja 14

2.2.2.4 Manfaat Rotasi Kerja 15

2.2.2.5 Sebab dan Alasan Rotasi Kerja 16

2.2.2.6 Faktor-Faktor Rotasi Kerja 17

2.2.2.7 Penolakan dalam Rotasi Kerja 20

2.2.3 Pustakawan 21

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2.2.3.1 Pengertian Pustakawan 21
2.2.3.2 Jenjang Jabatan dan Tugas Pokok Pustakawan..... 23
2.2.3.3 Kegiatan Pustakawan 24
2.2.3.4 Peranan Pustakawan..... 25
2.2.4 Kinerja Pustakawan..... 26
2.2.4.1 Pengertian Kinerja 26
2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 27
2.2.4.3 Penilaian Kinerja 28
2.2.4.4 Pengukuran Kinerja..... 29
2.2.4.5 Tolak Ukur Kinerja 31

BAB III METODE PENELITIAN 33
3.1 Jenis Penelitian..... 33
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian 35
3.3 Subjek dan Objek Penelitian..... 35
3.4 Populasi Penelitian..... 36
3.5 Variabel Penelitian..... 37
3.6 Metode Pengumpulan Data..... 39
1. Data Primer 40
2. Data Sekunder 42
3.7 Metode Analisis Data..... 42
3.7.1 Pengukuran..... 42
3.7.2 Pengujian Instrumen Penelitian 44
1. Uji Validitas 45
2. Uji Reliabilitas 48
3.8 Teknik Analisis Data 49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 53
4.1 Gambaran Umum UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta 53
4.1.1 Sejarah Singkat 53
4.1.2 Visi dan Misi 54
4.1.3 Tugas dan Fungsi 54
4.1.4 Struktur Organisasi dan Pimpinan Perpustakaan 55

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4.1.5 Staf Tenaga Perpustakaan 57
4.1.6 Pemustaka 58
4.1.7 Letak dan Tata-tata Ruang 59
4.1.8 Petunjuk dan Informasi Umum 61
4.1.8 Gambaran Rotasi Kerja di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta..... 63
4.2 Hasil Analisis Data Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.... 65
4.2.1 Pernyataan Variabel Rotasi Kerja (X) 65
4.2.1.1 Indikator Kebijakan dan Peraturan Manajer 65
4.2.1.2 Indikator Penempatan Tenaga Kerja pada Tempat yang Tepat 68
4.2.1.3 Indikator Meningkatkan Moral Kerja 70
4.2.1.4 Indikator Kompetensi yang Rasional 72
4.2.1.5 Indikator Promosi 74
4.2.1.6 Indikator Mengurangi Absenya Karyawan 77
4.2.1.7 Indikator Pelaksanaan Rotasi Terkoordinasi 79
4.2.1.8 Indikator Penolakan Rotasi Kerja 81
4.2.2 Pernyataan Variabel Kinerja Pustakawan (Y)..... 90
4.2.2.1 Indikator Kompetensi 90
4.2.2.2 Indikator Tugas Pokok dan Fungsi 94
4.2.2.3 Indikator Pekerjaan 97
4.2.2.4 Indikator Individu 100
4.2.2.5 Indikator Sistem 102
4.2.2.6 Indikator Pembinaan 105
4.2.3 Uji Hipotesis 111

BAB V PENUTUP 114
5.1 Simpulan 114
5.2 Saran 115

DAFTAR PUSTAKA 117
LAMPIRAN 120

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Table 1. Daftar Nama Populasi Penelitian 37
Table 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian..... 39
Tabel 3. Penilaian *Favourable* dan *Unfavourable* 43
Table 4. Pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable* 44
Table 5. Hasil Olah Data Variabel Rotasi Kerja (X) 46
Tabel 6. Hasil Olah Data Variabel Kinerja Pustakawan(Y) 47
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Kerja (X)
dan Variabel Kinerja Pustakawan (Y) 49
Tabel 8. Korelasi *Product Moment* 52
Tabel 8. Formasi Tenaga Keadaan Sampai Bulan Maret 2011..... 58
Tabel 9. Penempatan rotasi kerja dilaksanakan secara obyektif 65
Tabel 10. Kebijakan dan peraturan dalam rotasi kerja dilandasi atas
argumentasi yang rasional dan ilmiah 66
Tabel 11. Rotasi kerja terlaksana dengan baik karena adanya peraturan
yang tegas dan jelas 66
Tabel 12. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Kompetensi 67
Tabel 13. Dengan adanya rotasi kerja saya ditempatkan pada pekerjaan
yang sesuai dengan kemampuan saya..... 68
Tabel 14. Pekerjaan yang saya kerjakan sekarang seimbang dengan
frekuensi pekerjaan sebelumnya..... 69
Tabel 15. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Penempatan Tenaga
Kerja pada Tampat yang Tepat..... 69
Tabel 16. Rotasi kerja, menjadikan moral kerja semakin meningkat..... 70
Tabel 17. Rotasi kerja menjadikan moral kerja yang di miliki menjadi
Lebih baik 71
Tabel 18. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Meningkatkan
Moral Kerja..... 71
Tabel 19. Persaingan yang sehat (rasional) dalam bekerja dapat tercipta
dengan rotasi kerja..... 72

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 20. Rotasi kerja menjadikan bekerja lebih baik dari pekerjaan yang sebelumnya 73
Table 21. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Kompetensi yang Rasional..... 73
Table 22. Rotasi kerja dapat menambah bekal saat dipromosikan 74
Table 23. Rotasi kerja menjadikan pengetahuan dan keahlian pustakawan dalam bekerja menjadi bertambah dan siap jika dipromosikan 75
Table 24. Rotasi kerja menjadikan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang baru..... 76
Table 25. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Promosi..... 76
Tabel 26. Rotasi kerja dapat menghilangkan rasa bosan dan jenuh dalam bekerja..... 77
Tabel 27. Rotasi kerja dapat meningkatkan kegairahan dan semangat dalam bekerja 78
Tabel 28. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Mengurangi Absen Karyawan 78
Tabel 29. Pelaksanaan rotasi kerja dilaksanakan secara teratur di UPT Universitas Negeri Yogyakarta 79
Tabel 30. Rotasi kerja dilaksanakan secara terkoordinasi di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta..... 80
Tabel 31. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Terkoordinasi 80
Tabel 32. Saya kurang sepakat dengan pelaksanaan rotasi, karena harus selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru..... 81
Tabel 33. Dengan adanya rotasi saya harus belajar lebih ekstra untuk melaksanakan tugas yang baru 82
Tabel 34. Rotasi kerja menjadikan tingkat keterampilan saya menjadi menurun..... 82
Tabel 35. Kepercayaan saya pada rekan kerja yang baru rendah 83
Tabel 36. Saya tidak menyukai pimpinan pada pekerjaan yang baru..... 84
Tabel 37. Saya merasa kurang nyaman pada pekerjaan yang sekarang..... 84
Tabel 38. Dalam pelaksanaan rotasi terdapat kepentingan yang bersifat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

politis 85
Tabel 39. Kegiatan rotasi dilakukan karena kepentingan kelompok 86
Tabel 40. Saya menolak rotasi karena sudah merasa nyaman dengan teman kerja sebelumya 86
Tabel 41. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Penolakan Rotasi 87
Tabel 42. Jawaban Responden Terhadap Variabel Rotasi Kerja 88
Tabel 43. Pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan benar-benar telah diterapkan dalam meningkatkan profesionalisme pustaka wan dan pemenuhan informasi bagi pengguna 90
Tabel 44. Kemampuan yang saya miliki dapat menunjang tugas saya dalam pemenuhan informasi bagi pengguna 91
Tabel 45. Keterampilan yang saya miliki sudah maksimal untuk melaksanakan tugas kepustakawanan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan secara lebih efektif dan efisien 92
Tabel 46. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Kompetensi..... 93
Tabel 47. Tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan pada saya sudah terlaksana dengan baik sesuai tujuan perpustakaan Perguruan Tinggi 94
Tabel 48. Wewenang yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki 94
Tabel 49. Fungsi perpustakaan sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan.....95
Tabel 50. Jawaban Pustakawan Terhadap Indikator Tugas Pokok dan Fungsi 96
Tabel 51. Pekerjaan/jabatan yang dilimpahkan dapat terlaksana dengan baik sesuai kemampuan dan keterampilan yang saya miliki..... 97
Tabel 52. Pekerjaan yang saya lakukan mudah dan bersifat umum sehingga tidak ada beban dalam melaksanakan. 97
Tabel 53. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki 98

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 54. Jawaban Responden terhadap Indikator Pekerjaan 99
Tabel 55. Hak yang diperoleh (gaji dan tunjangan jabatan fungsional pustakawan) dapat meningkatkan motivasi kerja saya…..... 100
Tabel 56. Saya dapat melaksanakan kewajiban pustakawan dengan kemampuan yang saya miliki 101
Tabel 57. Jawaban Responden Terhadap Indikator Individu..... 101
Tabel 58. Sistem kerja yang ada mudah difahami sehingga saya bekerja lebih efektif dan efisien 102
Tabel 59. Prosedur kerja yang ada dalam perpustakaan jelas, sehingga saya merasa senang dalam bekerja. 103
Tabel 60. Jawaban Responden Terhadap Indikator Sistem 104
Tabel 61. Pendidikan yang saya peroleh dapat meningkatkan mutu atau kualitas pustakawan dalam menghadapi tantangan di masa depan. 105
Tabel 62. Seminar pelatihan tentang perpustakaan yang pernah diikuti dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja saya .. 105
Tabel 63. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kwalitas saya dalam kepustakawanan secara mandiri. 106
Tabel 64. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen perpustakaan dapat memotivasi saya untuk lebih meningkatkan kinerja. 107
Tabel 65. Kegiatan diklat yang pernah ikuti dapat menambah wawasan dan meningkatkan kinerja saya 107
Tabel 66. Jawaban Responden Terhadap Indikator Pembinaan 108
Tabel 67. Jawaban Responden Terhadap variabel Kinerja Pustakawan..... 109
Tabel 68. *Correlation* 111

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Sederhana 38
Gambar 2. Struktur organisasi UPT Perpustakaan
Universitas Negeri Yogyakarta 56
Gambar 3. Rotasi Kerja Tugas Pustakawan di UPT Perpustakaan UNY 64
Gambar 4. Bagan Nilai Rata-rata Indikator Variabel Rotasi Kerja 89
Gambar 5. Bagan Nilai Rata-rata Indikator Variabel Rotasi Kerja..... 110

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 121
Lampiran 2. Tabulasi Uji Coba Kuesioner Penelitian 125
Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner Penelitian .....` 127
Lampiran 4. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Rotasi Kerja
Correlations 129
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Pustakawan
Correlations 130
Lampiran 6. Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Rotasi Kerja
Reliability 131
Lampiran 7. Hasil Uji Coba Validitas Reliabilitas Kinerja Pustakawan
Reliability 132
Lampiran 8. *Correlations*..... 133
Lampiran 10. Tabel Korelasi Pearson Product Moment Pada α 5% 134
Lampiran 11. Penetapan Pembimbing 135
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian 136
Lampiran 13. Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian 137
Lampiran 14. Daftar Riwayat Hidup 138
Lampiran 15. Jadwal Tugas Pelaksanaan Rotasi Bulan Januari sampai
Bulan Mei 2011..... 139

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perpustakaan sebagai pendukung utama lembaga pendidikan sudah selayaknya mempunyai sumber daya yang baik. Sumber daya yang baik diperlukan untuk menjadikan perpustakaan mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa sumber daya yang mendukung kemajuan perpustakaan tersebut di ataranya adalah sumber daya fisik, finansial, teknologi, dan sumber daya manusia. Namun, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus diperhatikan (Qalyubi,2007:315). Arti pentingnya sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kesempatan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan dari hasil pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk mencapai tujuan suatu perpustakaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi, baik itu dari level yang paling tinggi sampai pada level yang terendah. Akan tetapi, walaupun berbeda level namun sumber daya manusia memiliki peranan yang sama bagi tercapainya tujuan organisasi. Terutama dalam perpustakaan, pustakawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, karena apabila terdapat salah satu saja bagian yang tidak terdapat pustakawan yang mengelola, maka tujuan perpustakaan tidak akan tercapai. Dengan berbagai alasan tersebut, maka pustakawan dituntut untuk memberikan kinerja yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sebaik mungkin agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada pemustaka.

Pustakawan yang mempunyai kinerja yang baik, tentunya akan menunjang pula bagi kemajuan suatu perpustakaan. Karena kinerja itu sendiri merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi maupun lembaga sesuai wewenang dan tanggung jawab organisasi sesuai etika dan moral serta tidak melanggar hukum (Prawirosentono, 1993:3). Dengan demikian, sudah selayaknya pustakawan mendapatkan perhatian yang khusus. Salah satu wujud perhatian yang perlu dilakukan yaitu dengan diadakannya pengembangan sumber daya manusia. Menurut Sastrohadiwiryo (2001:246) alasan terpenting dilakukannya pengembangan dalam suatu organisasi adalah karena tidak selamanya tenaga kerja yang ditempatkan pada bagian tertentu akan merasa cocok dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja mereka. Hal ini disebabkan karena kemampuan dan kualitas yang mereka miliki tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena pekerjaan yang kurang memberikan semangat dan gairah kerja. Menurut Lasa Hs (2005:78) untuk pengembangan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan juga dapat dilakukan rotasi kerja atau magang.

Rotasi kerja merupakan suatu kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain baik secara horisontal maupun vertikal dengan tujuan agar tenaga kerja memperoleh kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja organisasi (Hasibuan, 2007:102). Alasan penulis

memilih rotasi kerja sebagai penelitiannya adalah karena selain untuk mengembangkan, rotasi juga memberikan banyak dampak yang positif bagi suatu organisasi. Terutama dalam suatu perpustakaan, dengan adanya rotasi pustakawan diberi kesempatan untuk untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik. Selain itu, rotasi juga dapat mengurangi rasa jenuh, memberikan kesegaran kerja, serta menembah keterampilan dan pengalaman kepada para pustakawan (Lasa Hs, 2005:78).

UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta merupakan lembaga penyedia sumber informasi yang sangat diperlukan dalam mendukung proses pembelajaran di Universitas Negeri Yogyakarta, misalnya dalam rangka mencari literatur untuk mengerjakan tugas, menyusun skripsi, tesis, disertasi dan acuan untuk penelitian. Semua kegiatan ini tidak terlepas dari para pustakawan yang mempunyai andil cukup besar dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka. Dengan demikian, maka UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta sebagai perpustakaan induk selalu berupaya untuk menembangkan para pustakawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sukarjono, S.Sos selaku pimpinan UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 14 Februari 2011, mengatakan bahwa salah satu upaya yang dilakukan dalam mengembangkan pustakawan yaitu dengan melakukan rotasi kerja secara berkala setiap satu bulan sekali dengan harapan agar dapat meningkatkan kinerja para pustakawan menjadi lebih baik sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. Kegiatan rotasi kerja ini juga diperkuat dengan Surat Penugasan

dari Pimpinan UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. Dari latar belakang di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan rotasi kerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ?
2. Bagaimana tingkat kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rotasi kerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ?
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara rotasi kerja dengan kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta dalam upaya meningkatkan kinerja pustakawan yang akan datang.
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sehubungan dengan masalah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan.
3. Pada mahasiswa lainnya agar dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi.

1.4 Hipotesis

Adakalanya dalam sebuah penelitian terdapat hipotesis yang akan diuji terlebih dahulu dalam sebuah penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2002:64) secara bahasa hipotesis adalah berasal dari kata *hypo* yang berarti di bawah, *thesa* yang artinya kebenaran. Sedangkan menurut Sugiyono (2004:156) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Ha: Terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Kemudian agar penelitian ini tidak bias dan terdapat kejelasan dalam perumusan hipotesis, maka peneliti mencantumkan hipotesis nol atau nihilnya sebagai berikut.

Ho: Tidak ada pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk menunjukkan rangkaian pembahasan secara sistematis sehingga terlihat jelas kerangka skripsi yang akan diajukan. Skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut.

Bab Pertama, pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, hipotesis dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, terdiri dari dua bagian. Pertama, tinjauan pustaka dan kedua, landasan teori yaitu konsep-konsep yang dipergunakan sebagai dasar di dalam melihat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan.

Bab Ketiga, adalah metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi metode penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian, populasi penelitian, pengujian validitas dan reabilitas, metode pengumpulan data dan analisis data.

Bab Keempat, terdiri dari dua pembahasan. Pertama berisi tentang deskripsi objek yang diteliti yaitu perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta yang terdiri dari sejarah berdirinya, struktur organisasi, dan sumber daya manusia. Dan kedua berisi analisis terhadap pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Bab Kelima, penutup yang berisi simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V
PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data tentang "Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta", maka penulis dapat menarik atau menyajikan beberapa simpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan tentang rotasi kerja di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa *Grand Mean* untuk rotasi kerja yaitu sebesar 2.85, dilihat dari sekala interval maka dengan hasil tersebut diketahui pelaksanaan rotasi kerja di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta termasuk kategori baik.
2. Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan tentang kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa *Grand Mean* untuk kinerja pustakawan yaitu sebesar 3.33, dilihat dari sekala interval maka dengan hasil tersebut diketahui tingkat kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta termasuk kategori sangat baik.
3. Berdasarkan analisis tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,853, dengan r tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 0,632 dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

pada taraf signifikan 1% sebesar 0,765. Dengan demikian nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 lebih besar baik pada taraf signifikan 5% atau 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nihil (Ho) ditolak sedangkan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 termasuk kedalam kategori 0,70-0,90 yang interprestasinya yaitu antara variabel X (rotasi kerja) dan variabel Y (kinerja pustakawan) terdapat korelasi yang sangat kuat atau tinggi. Hal tersebut menandakan bahwa rotasi kerja memang ada pengaruhnya terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

1.2 Saran

Setelah menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Kompetensi Yang Rasional

   Hendaknya para pustakawan menjadikan kegiatan rotasi sebagai media untuk berkompetisi dengan cara yang sehat, sehingga kinerjapun akan semakin meningkat.

2. Promosi

   Hendaknya manajemen perpustakaan perlu meninjau ulang mengenai jangka waktu pelaksanaan rotasi, agar para pustakawan lebih merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang baru.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Pekerjaan

   Hendaknya pihak perpustakaan selalu memberikan pembinaan kepada pustakawan agar keterampilan dan kinerja pustakawan semakin meningkat, sehingga saat bekerja mereka akan merasa lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dan juga tidak merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah suatu beban.

4. Pada setiap pustakawan diperlukan adanya kesadaran dari diri sendiri untuk meningkatkan kinerja secara mandiri sehingga kinerja perpustakaan akan meningkat.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, Dudung. 2003. *Pengantar Metode Penelitian.* Yogyakarta: Kurnia Kalam.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: RinekaCipta.

_____. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: rineka Cipta.

DEPDIKBUD. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.

Dessler, Gari. 1997. *Manajemen Personalia: Teknik dan konsep Modern.* Jakarta : Erlangga.

Ghozali, Rhicard F. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

_____. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawan, Rocman dan Zulfakar, Zen. 2006. *Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Cet. 1. Jakarta: Sagung Seto.

Idrus, Muhammad. 2007. *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif.*

Indonesia. Kantor Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN). 2002. Keputusan Menpan Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya. Jakarta.

Lasa HS. 2001. *Naskah Leksikon Kepustakawanaan Indonesia.* Yogyakarta (t.p.).

_____. 2005. *Manajemen Perpustakaan.* Yogyakarta: Gama Media.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Publik.* Yogyakarta: UUP AMP YKPN.

Munallang. 1987. *Manajemen Personalia.* Jakarta. Ghalia Indonesia.

Nasution. 2008. *Research untuk Penelitian Ilmiah*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Nurhayati, Ai Ela 2004. "Peranan Rotasi Jabatan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten". (Tesis). Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Unikom. Dalam http://digilib.itb.ac.id/index.php, tanggal 30 November 2010, pukul 09.15 WIB.

Nurlatifah. 2009. "Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta" (Skripsi). Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab dan Ilmu Budaya , Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

Pendit, Putu Laxman. 2003. *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi: Suatu Pengantar Diskusi Epistemologi dan Metodologi*. Jakarta: JIP fakultas Sastra Universitas Indonesia.

Prawirosentono, Suyadi. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Purwono. 2008. "Kompetensi Pustakawan dalam Menghadapi Otonomi Perguruan Tinggi". Dalam *Media Informasi*, Vol. XVII, No. 2, Thn. 2008. Yogyakarta: UPT Universitas Gajah Mada.

Qalyubi, Syihabuddin dkk. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*. Yogyakarta : Jurusan IPI Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri. 1995. *Metodologi Penelitian Survey.* Jakarta: LP3S

Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Sudijono, Anas. 2008. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Subana, M dan Sudrajat. 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah.* Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

_____.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kulatitatif Dan* R&D. Bandung: Alfabete.

_____. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suhartono, Irawan. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial.* Cet.4. bandung: Remaja Rosdakarya.

Suryabrata, Sumadi. 1995. *Metodologi Penelitian.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Usman, Husaini. 1996. *Metodologi penelitian sosial.* Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar.2003. metodologi Penelitian Sosial

Wasito, Hermawan. 1992. *Pengantar Metode Penelitian: Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wirjana, Bernardine R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program.* Yogyakarta : Andi

Winandari. 2009. "Pengaruh Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga" (Skripsi) Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Fakultas Adab dan Ilmu Budaya, Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA