

**ANALISIS ROTASI PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN
KEBAKARAN KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

DELTA METRA

NIM : 15612125

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS ROTASI PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN
KEBAKARAN KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

DELTA METRA

NIM : 15612125

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS ROTASI PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN
KEBAKARAN KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

OLEH

Nama : Delta Metra
NIM : 15612125

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Muhammad Mu'azamsyah, S. Sos., M.M
NIDN. 1008108302 / Asisten Ahli

Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS ROTASI PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN
KEBAKARAN KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Delta Metra
NIM : 15612125

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Delapan Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN.1008108302/ Asisten Ahli

Sekretaris,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603/ Lektor

Anggota,



Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M.
NIDN.1005108903/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 28 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan



Ketua,
Chary Marlinda, S.E., M.Ak.Ca
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Delta Metra
NIM : 15612125
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,80
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1 (satu)
Judul Skripsi : Analisis Rotasi Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi
Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran
Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 Januari 2020

Penyusun,



Delta Metra

NIM : 15612125

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada keluargaku, khususnya kedua orang tua dan serta Abang dan Adik yang selalu mendukung dan memberikan motivasi. Tak lupa juga skripsi ini untuk teman-teman seangkatan Manajemen Sore 2015 dan teman-teman lainnya.

KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirobbil ‘alamin. Puji dan syukur bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada penulis, dan tak lupa penulis ucapkan shalawat beriring salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Rotasi Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang”**. Yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E, M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang Program Studi S1-

Manajemen telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Plt. Ketua Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang (STIE) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
5. Bapak Octojaya Abriyoso., M.M. selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah turut membimbing, memberikan koreksi serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T. M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah turut membimbing, memberikan koreksi serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Hantoni, S.Sos, M.Si. selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang yang dipimpinnya. Dan juga kepada seluruh pegawai yang telah mendukung sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

9. Seluruh Dosen dan Pegawai di STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
10. Pihak keluarga khususnya orang tua yaitu ibu saya ISNAWATI dan juga ayah saya YULIS, Abang dan Adik saya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman saya Agit Marindra, S.E, Muhammad Amin, Yuvensius Liuwanta, S.E, Hardianto Aris, Agus Supto Aji, S.E, Tri Setiawati dan teman-teman kelas Manajemen Sore 1 dan partner kerja saya Prayoga Pangestu dan Rizwan Halim serta teman yang tidak bisa saya tuliskan semua yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat demi menambah pemahaman para pembaca, maka penulis sangat terbuka atas segala kritik dan saran yang konstruktif dan bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi selanjutnya.

Tanjungpinang, 22 Januari 2020
Penulis

Delta Metra
NIM : 15612125

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	10
1.5.2 Kegunaan Praktis	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen.....	13
2.1.1.1 Definisi Manajemen	13
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	15
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	15
2.1.2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia	16

2.1.2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Rotasi Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Rotasi Kerja	17
2.1.3.2 Indikator Rotasi Kerja	20
2.1.3.3 Dampak Positif Rotasi Kerja	23
2.1.3.4 Dampak Negatif Rotasi Kerja	24
2.2 Kerangka Pemikiran	25
2.3 Penelitian Terdahulu.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Jenis Data.....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Definisi Operasional Variabel	34
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	35
3.6.1 Reduksi Data	36
3.6.2 Penyajian Data	36
3.6.3 Penarikan Kesimpulan	37
3.7 Teknik Analisis Data	37
3.7.1 Uji Credibility (Kredibilitas).....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	39
4.1.2. Visi dan Misi Dinas Satuan Polisin Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	42
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	44

4.1.4 Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	45
4.2 Gambaran Umum Responden	46
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	48
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	49
4.3 Analisis Hasil Pengolahan Data	49
4.3.1 Reduksi Data	52
4.3.2 Penyajian Data (<i>Display Data</i>).....	72
4.3.3 Penarikan Kesimpulan	76
4.4 Pembahasan	78

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Pegawai Satpol PP Dan Gulkar Kota Tanjungpinang	3
Tabel 1.2	Data Rotasi Penempatan Asn, Ptt Dan Outsourcing.....	8
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja ..	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	49
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Rentang Waktu	53
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tingkat Kemampuan	57
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kemampuan Menyesuaikan Diri	61
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Adanya Kesesuaian Kerja	66
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Variasi Pekerjaan.....	69
Tabel 4.10	Hasil Penyajian Data Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	72
Tabel 4.11	Tabel Analisa Rotasi Kerja Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang	78

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Gambar Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 3.1	Trianggulasi Teknik Pengumpulan Data	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Lampiran Wawancara
2.	Lampiran Lembar Observasi
3.	Lampiran Pedoman Wawancara
3.	Persentase Plagiat
4.	Dokumentasi

ABSTRAK

ANALISIS ROTASI PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN KOTA TANJUNGPINANG

Delta Metra, 15612125, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang, deltametra96@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari rotasi kerja yang dilakukan oleh lingkungan dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota tanjungpinang, yang dimana masih ditemukannya kekurangan dari dilaksanakannya program ini, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang dimana menggunakan sampel sebanyak sembilan orang responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dan uji kredibilitas

Penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan rotasi kerja ini telah berjalan dengan baik, namun masih ditemukannya dampak yang kurang baik dari pelaksanaan rotasi kerja ini,

dapat dilihat dari indikator rotasi kerja yaitu rentang waktu, tingkat kemampuan, kemampuan menyesuaikan diri, kesesuaian penempatan kerja, variasi pekerjaan, dimana masih ditemukannya jawab responden yang kurang baik dari indikator kemampuan menyesuaikan diri dan kesesuaian penempatan kerja.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulanagan Kebakaran Kota Tanjungpinang

Pembimbing I : Muhammad Mu'azamsyah,S.Sos.,M.M.

Pembimbing II : Eka Kurnia Saputra, ST.M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE ROTATION OF OFFICERS ON DINAS POLICE UNIT AND COUNTERMEASURES TANJUNGPINANG CITY FIRE MANAGEMENT

*Delta Metra, 15612125, Management, High School Of Economic Sciences (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang, deltametra96@gmail.com*

This research aims to determine the impact of the work rotation done by the Environment of Police unit and management of the Tanjungpinang city fire, which is still the lack of the implementation of this program,

this research uses qualitative research methods which use a sample of as many as nine respondents.

Data collection is conducted through interviews and data analysis engineering documentation used in this study using triangulation techniques and credibility testing

This research uses data reduction, presentation of data and withdrawal conclusion that the overall implementation of this work rotation has been done well, but still found the impact of the effect of this work rotation,

can be seen from the work rotation indicator of the time range, the scale of the power, the ability to adjust, the conformity of work placement, the variation of work, where the respondents still found the lack of good of work placement.

Key words: Work rotation, Department of Police Unit of the Pamong Praja and fire in Tanjungpinang City

First Advisor : Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.

Second Advisor : Eka Kurnia Saputra, ST.M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau kelembagaan memiliki sumber daya manusia sebagai unsur pendukung yang berperan penting dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan aset organisasi yang sangat vital dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, meskipun teknologi yang di gunakan suatu organisasi sudah sangat modern, tetaplah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia oleh karena itu organisasi harus mampu mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Priansa (2018), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik, pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang sehingga mampu bekerja dengan baik.

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas terutama dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap atau tingkah laku karyawan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka di harapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang ada dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan

perkembangan ilmu teknologi yang di gunakan oleh organisasi. Dengan demikian apabila suatu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya baik, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi juga harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan diinginkan oleh sumberdaya manusia tersebut dengan salah satunya melakukan pembagian kerja, pembagian kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia, sebab tanpa adanya pembagian kerja pegawai akan bekerja menurut kemauannya sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Dengan ini organisasi harus mampu memberikan bagian-bagian tugas yang untuk para pegawainya dengan apa yang mereka kuasai, apabila mereka tidak ditempatkan sesuai apa yang mereka kuasai maka akan juga tercipta gesekan-gesekan maupun sesuatu yang tidak diinginkan yang juga akan berimbas pada organisasi yang menjadi tidak berjalan sesuai yang diharapkan, maka sangatlah penting untuk organisasi untuk membagi tugas-tugas sesuai dengan keahlian pegawai sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal kedepannya.

Setiap organisasi memiliki cara dan aturan dalam pembagian kerja pegawainya sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin di capai. Salah satunya dengan penerapan rotasi kerja dalam pembagian kerja. Penerapan rotasi kerja dala suatu organisasi dapat memberikan pengetahuan kepada pegawai tentang bagian-bagian organsasi yang berbeda dan praktik di berbagai macam keterampilan

manajerial. Pegawai dilatih tentang pekerjaan lain dengan di dampingi dan dilatih oleh pegawailainnya yang lebih berpengalaman.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran kota Tanjungpinang beralamat di Jalan. Haji Agus Salim No. 1 kota Tanjungpinang, yang saat ini dipimpin oleh Bapak Hantoni,S.Sos, M.Si. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran kota Tanjungpinang ini, memiliki pegawai sebanyak 279 dengan terbagi tugas bagian kantor dan lapangan atau penjagaan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Satpol PP Dan Gulkar Kota Tanjungpinang

No	Uraian	Satpol	Gulkar	Jumlah
1	ASN	145	19	164
2	PTT	76	17	93
3	<i>OUTSOURCHING</i>	11	11	22
TOTAL		232	47	279

Sumber: Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang (2019)

Menurut Priansa (2018), mutasi dan rotasi kerja adalah sebagai suatu kegiatan memindah tugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya saat ini ke pekerjaan lainnya yang ada di dalam organisasi. Berbagai tujuan dari pelaksanaan mutasi dan rotasi ini antara lain : 1. Usaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. 2. Upaya menepatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya, 3. Mutasi dan rotasi menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya, 4. Rotasi kerja

menenpatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan pelatihan yang telah diperolehnya, 5. Mutasi merupakan usaha untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja dari pegawai tersebut. 6. Rotasi Kerja merupakan usaha kesempatan untuk bersaing dalam level kinerja di antara sesama pegawai; 7. Rotasi Kerja ditujukan untuk pengisian kekosongan jabatan tertentu di unit kerja yang ada di dalam organisasi. Rotasi kerja memastikan bahwa pegawai menjadi bagian penting dari organisasi sehingga organisasi tidak akan memberhentikannya 9. mengatasi kebosanan dan kejenuhan yang dialami oleh pegawai atau karyawan 10. merubah status quo sehingga mengurangi dampak buruk dari status quo yang ada dan tumbuh di dalam organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Ageng Saraswati (2016), mengemukakan bahwa rotasi kerja adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada jabatan yang sama dalam suatu organisasi, istilah-istilah yang sama dalam rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer. Berdasarkan hal ini rotasi pekerjaan dapat menjadi dampak yang positif dan negatif untuk itu organisasi harus mampu melihat apakah rotasi pekerjaan atau pemindahan tugas ini memiliki dampak yang positif sehingga dapat menguntungkan organisasi, bukan malah berdampak negatif yang dapat menurunkan kinerja dari para pegawai yang telah bekerja dengan baik dan optimal.

Selain dapat menambah keterampilan, pegawai itu juga bisa mendapatkan pekerjaan yang beragam sehingga tidak menimbulkan rasa jenuh. Pekerjaan yang dilakukannya hanya itu-itulah saja dan bersifat rutin, dapat menimbulkan rasa bosan atau jenuh yang mengakibatkan semangat dan gairah kerja menjadi menurun, dan menyebabkan layanan yang diberikan menjadi kurang maksimal atau kurang baik.

Selain itu, dengan diterapkannya rotasi kerja akan mewujudkan adanya keadilan dalam bekerja karena setiap pegawai memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang sama sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antar pegawai.

Rotasi kerja menurut Kaymaz (2010), rotasi pekerjaan dapat di definisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal dimana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda

Menurut Nasution (2010), mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit atau bagian yang kelebihan tenaga ke unit atau ke bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan. (Hasibuan, 2016) menyatakan mutasi adalah perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi.

Menurut Nasution (2010), istilah promosi (*promotion*) berarti kemajuan, maju kedepan, pemberian status penghargaan yang lebih tinggi. (Heldjrachman, 2014) menyatakan promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan lain yang lebih mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, biasanya disertai dengan kenaikan upah, gaji dan hak-hak lainnya.

Kamus bahasa Indonesia di terbitkan oleh pusat bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional tahun 2008, remunerasi mempunyai arti pemberian hadiah (penghargaan atau jasa) bayaran, imbalan, kompensasi atau upah. Remunerasi

dapat di artikan juga sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu (2012), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ambar Teguh Sulistiyani, 2013) “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan bahkan kejenuhan di kalangan para pekerja (karyawan). Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada karyawan para karyawan. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain rotasi kerja, perusahaan atau instansi agar bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, perusahaan sering melakukan mutasi, promosi, dan juga remunerasi. Mutasi adalah perpindahan antar kantor (dilakukan untuk kenaikan jabatan), dan remunerasi (untuk tambahan penghasilan). Pada esensinya bahwa orang melakukan pekerjaan (bekerja), selain mendapatkan penghasilan, penghargaan, dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan misalnya dengan peningkatan karier.

Promosi atau kenaikan jabatan, misalnya merupakan sesuatu yang sangat di dambakan oleh seorang karyawan. Selain merupakan suatu penghargaan atas jasa dan pengabdianya, promosi merupakan faktor yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Begitu juga, misalnya remunerasi adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan gaji yang relatif tinggi diharapkan karyawan bisa bekerja dengan lebih baik. Karena dengan gaji yang memadai atau lebih dari cukup, para karyawan setidaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas penelitian ini membahas tentang rotasi pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota Tanjungpinang yang dimana telah peneliti amati dilapangan dan berdasarkan pendapat pegawai yang bekerja bahwa para pegawai sering diberikan rotasi kerja penyebabnya adalah ada ketidakcocokan antara sesama pegawai yang bekerja, menghindari kejenuhan di tempat pekerjaan yang lama dan menambah pengalaman di tempat kerja yang baru. Sehingga membuat pekerjaan yang diberikan tidak dilakukan secara optimal, juga para pegawai merasa harus melakukan penyesuaian kembali terhadap pekerjaan dan akan semakin membuat pekerjaan yang diberikan tidak berjanan dengan baik dan efisien, selain itu akan menurunkan produktifitas dari para pegawai bila terlalu sering melakukan rotasi kerja.

Tabel 1.2
Data Rotasi Penempatan ASN, PTT dan *OUTSOURCHING*

No	Nama	Jenis Kelamin	Penempatan	
			Lama	Baru
1	Indra Maryadi	L	Anggota PTI	Anggota Intelijen
2	Resko Satria Pamungkas	L	Anggota Patroli	Anggota Intelijen
3	Sri Andani Fitrianti	P	Anggota Patroli	Regu Pariwisata
4	Rahmat	L	Anggota Patroli	Regu Pariwisata
5	Febriyana Jumiwati	P	Pelayanan	Staf
6	Afrida Faryani	P	Anggota Patroli	Pelayanan
7	Ade Agustian	L	Anggota Patroli	Regu Pariwisata
8	Budianto Saputa	L	Anggota Patroli	Anggota Intelijen
9	Didik Rahman	L	Anggota PTI	Pelayanan

Sumber : Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang (2019)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin menganalisis tentang rotasi kerja kerja pada dinas tersebut dan mengangkatnya sebagai penelitian yang berjudul ***“Analisis Rotasi Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang.”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Untuk mengetahui bagaimana rotasi pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota Tanjungpinang?".

1.3. Batasan Masalah

Batasan suatu masalah, digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, batasan masalah dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja di Dinas Satuan Pamong Praja kota Tanjungpinang, dengan sampel 9 orang responden yang terbagi bekerja di bagian kantor dan lapangan.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana rotasi pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang, dan apakah rotasi pegawai ini baik atau kurang baik diterapkan dalam lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dari metodologi penelitian yang saya buat ini adalah

untuk mengetahui rotasi pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang.

Penelitian memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan pandangan bagi suatu perusahaan atau organisasi agar dapat mengetahui permasalahan yang di hadapi oleh para pekerjanya serta dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi karena dapat mengatasi dan mencari solusi yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

1. Membaca dan menulis ilmiah baik itu dari diri peneliti juga dan bagi masyarakat umum lainnya. Untuk mencari solusi atau jalan keluar bagi masalah yang di hadapi organisasi atau perusahaan
2. Untuk menambah pengetahuan tentang penerapan rotasi kerja dan juga permasalahan sumber daya manusia lainnya di dalam organisasi atau perusahaan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini di lakukan di dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota Tanjungpinang, penelitian yang saya buat ini di harapkan dapat sebagai bahan masukan dan solusi bagi dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota Tanjungpinang untuk mengatasi permasalahan yang ada didalam organisasi dan untuk segera mencari pemecahan permasalahan tersebut dan bagi masyarakat umum yang ingin menambah ilmu pengetahuan, wawasan baru dan lainnya.

Bagi kampus atau akademisi kegunaan secara praktis adalah sebagai suatu referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan informasi yang berguna

untuk penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu uraian mengenai susunan penelitian yang tersusun secara teratur, membagikan penulisan dalam bentuk bab sehingga memberikan kemudahan bagi para pembaca dan dapat melihat gambaran secara jelas isi dari metodologi penelitian ini, sistematika penulisan dari penelitian ini yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang fenomena yang akan dibahas, latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kegunaan ilmiah, kegunaan praktis dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki relevansi yang akan dipakai sebagai patokan berbagai masalah yang berhubungan dengan penelitian. dalam bab ini meliputi tinjauan pustaka yang sedang diteliti oleh penulis yang mendasari penelitian, tinjauan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan mengenai metode penelitian, jenis penelitian, jenis-jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional

variable, teknik pengolahan data, dan lokasi dan jadwal dari penelitian tersebut.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini di uraikan mengenai hasil penelitian, gambaran umum instansi atau tempat peneliti melakukan penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini terdapat kesimpulan dan juga saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Menurut T. Hani Handoko (2013), manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang maupun organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan cara bekerja dengan optimal antara anggota perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam istilah manajemen diambil dari bahasa Prancis yaitu *Management* yang berarti adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan kegiatan, manajemen juga dapat diartikan sebagai upaya perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasi, dan pengontrolan untuk mencapai sasaran tersebut secara efisien dan efektif.

Menurut T. Hani Handoko (2013), ada tiga alasan utama manajemen sangat diperlukan, diperlukan agar tujuan pribadi maupun organisasi dapat tercapai, manajemen diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran dan kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang memiliki kepentingan dalam organisasi dan manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut H. M. Yani (2012), yang mencakup fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan berkaitan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan di masa yang akan datang. Dalam perencanaan tergantung unsur-unsur berupa kegiatan yang direncanakan, proses, dan hasil yang ingin dicapai dalam waktu tertentu/ditargetkan, pelaksanaan rencana dan alasan perencanaan dilakukan. Usaha konkretisasi (perwujudan) langkah-langkah yang harus ditempuh yang dasar-dasarnya telah diletakkan dalam strategi organisasi.

2. **Pengorganisasian (*organization*)**

Organisasi adalah proses kerjasama dua orang atau lebih dalam sistem sosial, struktur, kultur, wadah, iklim, dan pembelajaran tertentu mencapai tujuan secara efektif. Sedangkan pengorganisasian adalah suatu pembagian pekerjaan yang dialokasikan kepada sekelompok orang atau karyawan yang dalam pelaksanaannya diberikan tanggung jawab dan wewenang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil pengorganisasian adalah organisasi.

3. **Pelaksanaan (*actuating*)**

Menurut Siagian (2014), pelaksanaan atau penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota dan juga organisasi agar mau dan ikhlas untuk

melaksanakan pekerjaannya.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk menilai, mengoreksi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dengan maksud agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam T. Hani Handoko (2013), merupakan ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Sedangkan menurut pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (2012), sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Mathis dan Jackson dalam (H. M. Yani, 2012) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah aset yang paling utama dalam organisasi maupun sebuah perusahaan, pada umumnya sumber daya manusia adalah penggerak dalam bagi setiap kegiatan organisasi maupun perusahaan, (H.

M. Yani, 2012) mengemukakan bahwa potensi merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam sebuah organisasi atau bisnis, yang dapat terwujud dari menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi atau bisnis. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga dapat di definisikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas para tenaga kerja yang berada di lingkungan organisasi maupun usaha.

Menurut T. Hani Handoko (2012), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang hendak di capai sebuah organisasi atau perusahaan.

Dari dua pendapat ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi atau para tenaga kerja yang ada dalam perusahaan yang di atur menurut fungsi-fungsi masing masing tenaga kerja, agar dapat menjapai tujuan-tujuan organisasi dan perusahaan seefektif dan seefisien mungkin.

2.1.2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew E. Sikula dalam (Priansa, 2018) bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Dan menurut Handoko dalam (Ageng Saraswati, 2016) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi

permintaan bisnis dan lingkungan organisasi pada waktu yang akan datang serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. Secara lebih sempit, perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja perusahaan pada waktu yang akan datang.

2.1.2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan masa depan. Menurut Sjafrri Mangku Perawira pada dasarnya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin. pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit (tegas) dalam pengembangan manajemen, organisasi dan pengembangan individu karyawan.

2.1.3. Rotasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi Kerja menurut Priansa (2018), dapat dipahami sebagai kegiatan memindah tugaskan pegawai atau keryawan dari pekerjaan yang diembannya saat

ini ke pekerjaan lain yang ada didalam organisasi. Berbagai tujuan dari pelaksanaan rotasi antara lain yaitu:

1. Usaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
2. Upaya menepatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya.
3. Rotasi Kerja menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya.
4. Rotasi kerja menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan pelatihan yang telah diperolehnya.
5. Rotasi Kerja merupakan usaha untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja dari pegawai tersebut.
6. Rotasi Kerja merupakan usaha kesempatan untuk bersaing dalam level kinerja di antara sesama pegawai.
7. Rotasi Kerja ditujukan untuk pengisian kekosongan jabatan tertentu di unit kerja yang ada di dalam organisasi.
8. Rotasi kerja memastikan bahwa pegawai menjadi bagian penting dari organisasi sehingga organisasi tidak akan memberhentikannya.
9. Mengatasi kebosanan dan kejenuhan yang dialami oleh pegawai atau karyawan.
10. Merubah *status quo* sehingga mengurangi dampak buruk dari *status quo* yang ada dan tumbuh di dalam organisasi.

Rotasi kerja menurut Hasibuan dalam Ageng Saraswati (2016), mengemukakan bahwa rotasi kerja adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada jabatan yang sama dalam suatu organisasi, ini istilah-istilah yang sama dalam rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*.

Rotasi kerja menurut Sastrohardiwiryo Ageng Saraswati (2016) mengemukakan pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status tenaga kerja pegawai kesituasi tertentu dengan tujuan agar pegawai memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja dan dapat memberikan prestasi kerja semaksimal mungkin kepada organisasi.

Rotasi kerja menurut Kaymaz (2010), rotasi pekerjaan dapat di definisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal dimana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda.

Selain itu menurut Saravani, Shahin Rasouli dan Abbasi (2013), “rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan”. Perusahaan sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya yaitu karyawan dan rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting

yang harus di perhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa rotasi kerja adalah suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal sehingga jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh para pegawai akan berbeda. Hal ini dilakukan dalam periode tertentu demi mengurangi tingkat kejenuhan pekerjaan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

2.1.3.2 Indikator Rotasi Kerja.

Rotasi adalah perpindahan tempat bekerja sesuai dengan jabatan yang ada pada pegawai, dalam penelitian untuk mengetahui bagaimana rotasi kerja ini dilakukan maka dibutuhkan indikator sebagai penilaian dari pelaksanaan rotasi kerja ini apakah telah dilakukan dengan baik atau tidak, dengan ini peneliti memilih indikator rotasi kerja sebagai berikut

Adapun indikator rotasi kerja menurut Nursanti (2014), yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja yaitu:

1. Rentang waktu rotsi kerja, “waktu adalah sumber daya yang paling berharga yang tak mungkin tergantikan serta tak mungkin di simpan tanpa digunakan”. Rentang waktu adalah dimana waktu yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan.
2. Kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan karyawan , “penyesuaian diri adalah mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan, tetapi juga mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan diri)”.

3. Kesesuaian penempatan kerja karyawan, sesuai atau tidaknya posisi pekerjaan yang dilakukan.
4. Variasi pekerjaan, bermacam - macam atau banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Adapun indikator yang di gunakan untuk mengukur rotasi perkerjaan menurut (Edwan, 2013) yaitu sebagi berikut:

1. Kemampuan karyawan.
2. Pengetahuan karyawan.
3. Kebosaaan / kejenuhan karyawan.

Menjelaskan bahwa dalam rotasi kerja terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan dalam mengukur variabel tersebut, maka indikator rotasi kerja yaitu :

1. Kemampuan Karyawan

Menurut Schermerhorn, Triyono & Nurdiana (2011), kemampuan merupakan kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) kemampuan karyawan ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya.

2. Pengetahuan Karyawan

Menurut Schermerhorn, Hunt & Osborn (2010) pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman. Dimana setiap karyawan memiliki pengetahuan yang berbeda, begitu juga pekerjaan yang dilaksanakan membutuhkan pengetahuan yang berbeda pula, sehingga karyawan berusaha untuk mempertemukan pengetahuan yang dimiliki dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan tersebut.

3. Kejenuhan Karyawan

Menurut Herbert freudenberger & Amboningtyas (2017), “kejenuhan kerja (*burn-out*) merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua”. Karyawan yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. mereka pun merasakan kecemasan emosional, apatis, depresi, terganggu dan bosan serta selalu merasakan kegagalan di setiap aspek terhadap lingkungan pekerjaan, rekan kerja dan bereaksi negatif terhadap masukan dari orang lain.

Menurut Tarus (2014), menegaskan bahwa ketika rotasi pekerjaan dilaksanakan sejalan dengan bisnis tujuan dan strategi sumber daya manusia organisasi, membantu dalam merangsang pikiran manusia melalui keragaman tantangan sehingga membawa ke pemikiran naluri yang kreatif. Menurut (Tarus, 2014) terdapat 2 dimensi antara lain:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan. Pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2. Transformasi Sumber Daya Manusia

Transformasi sumber daya manusia membuat kebijakan rotasi pekerjaan mencapai hasil yang efektif dalam organisasi. Sasaran dalam melakukan rotasi kerja adalah memberikan pegawai bekerja dengan lebih baik dan kaya akan pengetahuan apabila tidak dilakukan secara optimal juga memberikan dampak yang negatif bagi organisasi.

2.1.3.4 Dampak Positif Rotasi Kerja

Menurut Martikasari (2012), rotasi pekerjaan memiliki dampak positif sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan.
3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaan.
5. Memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.
7. Alat pendorong atau spirit kerja itu dapat meningkat melalui persaingan-

persaingan terbuka.

8. Untuk memberikan pengakuan-pengakuan atas prestasinya.
9. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
10. Untuk mengatasi perselisihan antar sesama karyawan.

2.1.3.5 Dampak Negatif Rotasi Kerja

Di samping berbagai kelebihan, melakukan rotasi pekerjaan juga tetap memiliki berbagai tantangan tersendiri. Ini dia beberapa di antaranya :

1. Risiko Menurunnya Produktivitas

Saat menerapkan rotasi karyawan, Anda akan memindahkan pegawai dari kondisi yang semula ia begitu produktif karena sudah terbiasa dengan pekerjaan sehari-hari, ke posisi baru di mana ia harus belajar kembali. Alhasil, dinamika produktivitas kerja berisiko menurun selagi karyawan beradaptasi dengan posisi barunya. Namun, hal seperti itu bisa ditangani dengan mengadakan training atau program orientasi sebagai bekal karyawan.

2. Rotasi Pekerjaan Mungkin Mengecewakan Pegawai

Tidak semua pegawai akan dengan senang hati menerima pergantian pekerjaan. Mungkin sebagian pegawai sudah sangat nyaman dan tidak ingin terlibat dalam program ini. Bahkan bukan tidak mungkin karyawan berprestasi di perusahaan atau organisasi tidak ingin belajar keterampilan baru.

3. Tidak Cocok Dengan Organisasi

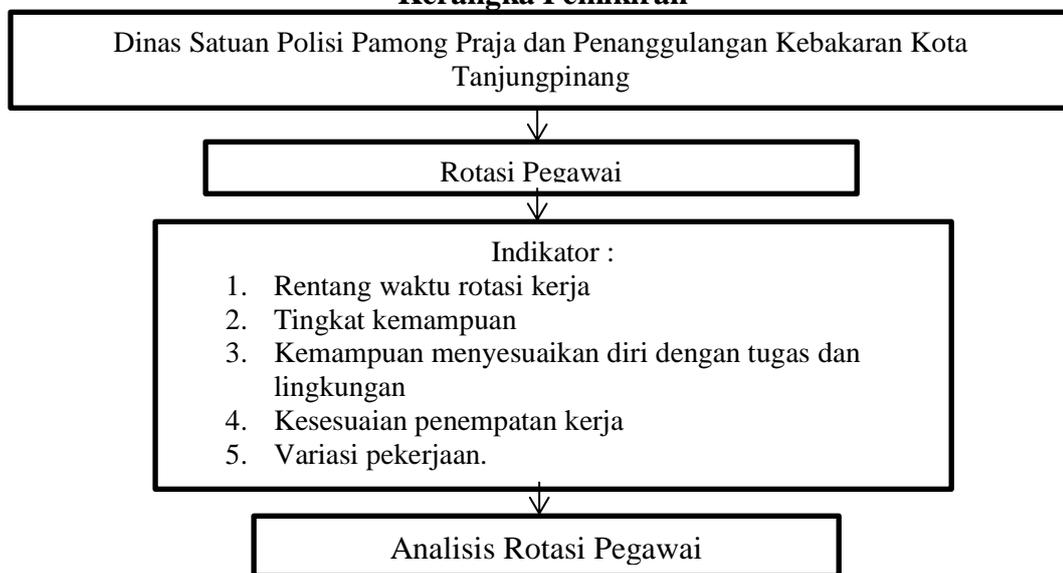
Tidak semua organisasi dapat menerapkan program ini, bagi posisi yang membutuhkan keahlian khusus. Apabila organisasi memaksakan, bukannya memberikan solusi, juga organisasi akan hanya dapat membawa masalah baru

yang semakin memperburuk kinerja organisasi maupun pegawai tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik dapat didefinisikan sebagai variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian secara logis dan mampu menjelaskan keterkaitan antara variabel, berdasarkan hasil pemikiran yang ada di atas, maka dapat dibuat secara sistematis mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : *Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)*

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang berjudul Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten, volume 13 nomor 1 tahun 2012 yang di

tulis oleh Budi santoso, agung riyardi, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan 6 responden yang terdiri dari 3 orang berjenis kelamin laki-laki dan 3 orang berjenis kelamin perempuan, hasil penenlitian ini mengemukakan dengan rotasi kerja, para karyawan dapat memulai dengan tugas dan fungsi dan tempat pekerjaan yang baru.

2. Penelitian dengan judul Analisis Rotasi Kerja Pegawai Perpustakaan dalam menunjang Layanan di UPT Perpustakaan Universitas PGRI Semarang, volume 5 nomor 1 tahun 2016 yang ditulis oleh Ageng Saraswati, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan para pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan D3 atau S1 dalam bidang perpustakaan universitas PGRI Semarang, hasil penelitian dalam jurnal ini yaitu kualitas layanan yang ada dalam UPT Perpustakaan Universitas PGRI Semarang secara keseluruhan sudah memuaskan namun, dalam melakukan rotasi kerja karyawan mengalami kesulitan dalam penguasaan teknologi, kurangnya pemahaman tentang bidang-bidang tertentu yang disebabkan oleh perbedaan tugas dengan tingkat pendidikannya.
3. Penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kerja Pustakawan di UPT Perpustakaan di Universitas Diponegoro, yang ditulis oleh saptuti Martika Sari, penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, hasil penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa rotasi memberikan pengaruh positif terhadap

pustakawan yang di rotasi. Selain mampu mengatasi dan mengurangi tingkat kejenuhan, narasumber menjelaskan pula adanya manfaat yang lebih dari rotasi kerja khususnya bagi pustakawan yaitu membantu pemenuhan angka kredit pustakawan. Pernyataan tersebut memiliki relevansi dengan indikator yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur peningkatan kinerja seorang pustakawan dimana tolak ukur kinerja atau prestasi kerja dalam penelitian ini adalah pencapaian angka kredit kenaikan pangkat dan jabatan. Maksudnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rotasi kerja dengan peningkatan kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan

4. Penelitian yang berjudul "*Impact of Job Rotation on Organizational Performance*," (Oparanma & Nwaeke, 2015) yang ditulis oleh Austin O. Oparanma dan Lawrence I. Nwaeke, issn 2278-098x 7(3): 183-187 tahun 2015, penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, hasil penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan berjalan dengan baik dan optimal sehingga mempengaruhi perusahaan dengan mendapatkan keuntungan lebih dengan penerapan rotasi kerja, rotasi kerja ini juga mempengaruhi kualitas pekerjaan para karyawan, sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga dengan rotasi kerja ini waktu yang dihabiskan dalam bekerja lebih optimal, serta motivasi meningkat, rotasi pekerjaan memungkinkan para karyawan untuk menambah keterampilan individunya sehingga pekerjaan lebih optimal.

5. Penelitian yang berjudul “ *The Adoption of Job Rotation: Testing the theories*” yang diteliti oleh Tor Eriksson dan Jaime Ortega, volume 59 nomor 4 tahun 2016 issn 0019-7939 ,dalam jurnal ini didapatkan hasil bahwa rotasi kerja ini berdampak dengan baik kepada karyawan atau pekerja , juga bagi perusahaan tetapi dalam rotasi kerja ini tidak berpengaruh terhadap perekrutan dari dalam perusahaan atau dipasar tenaga kerja lokal perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian tentang Analisis Rotasi Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran kota Tanjungpinang, ini merupakan sebuah penelitian manajemen. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dibutuhkan kajian mendalam dari suatu analisis ilmiah kinerja pegawai yang ada sebagai sumber data. Karena yang diuji adalah konteks dari suatu analisis ilmiah yang mendalam tentang rotasi kerja yang ada dalam organisasi atau dinas ini, maka pendekatan penelitian yang dianggap sesuai untuk digunakan adalah penelitian kualitatif.

Menurut Denzin dan Lincoln dalam Arikunto (2013), menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud memahami fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada, Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan studi pustaka yang di dapatkan dari para pegawai yang bekerja di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran kota Tanjungpinang.

3.2 Jenis data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua data penelitian yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapatkan penulis secara langsung dari sumber data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer menurut (Sugiyono, 2015) adalah sebuah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti ini atau data yang diperoleh (Arikunto, 2013). data primer berupa wawancara langsung dan observasi di lapangan dengan pegawai Asn, Ptt dan *Outsourcing* Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang.

2. Data Skunder

Data Skunder merupakan data yang diperoleh dari sumber data skunder, dimana sumber data skunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau melalui dokumen. Data skunder dipenelitian ini terdiri dari dokumen-dokumen, struktur organisasi, literatur buku, deskripsi jabatan, dan lain-lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto dalam V. Wiratna Sujarweni (2015), instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dapat dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah. Instrumen penelitian ini harus mengacu pada

variabel penelitian yang digunakan, definisi operasional variabel, dan skala pengukurannya.

1. Wawancara

Wawancara adalah sebuah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti, dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara juga dapat dilakukan baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur, atau dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

2. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2013), arti observasi adalah pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang terdapat di lingkungan, baik yang sedang berlangsung saat itu atau masih berjalan yang meliputi berbagai aktifitas perhatian terhadap suatu kajian objek dengan menggunakan penginderaan.

Kegiatan observasi tentu memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun tujuan observasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan suatu objek dan segala yang berhubungan dengan objek penelitian melalui pengamatan dengan menggunakan panca indera.

2. Untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang mengenai objek yang diamati, yang dimana kesimpulan tersebut disusun dalam sebuah laporan yang relevan dan juga bermanfaat bagi bahan pembelajaran.
3. Untuk mendapatkan suatu data atau informasi yang dapat dibagikan kepada pihak lain dalam bentuk karya ilmiah atau *non-ilmiah*.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi penelaah dengan buku-buku, *literature*, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada disekitar peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini, studi pustaka ini digunakan untuk mendapatkan dasar-dasar dan pendapat dari para ahli secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari dari berbagai buku-buku yang ada disekitar berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Studi pustaka ini juga dilakukan guna mendapatkan data skunder yang kemudian digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dan praktek dilapangan terjadi, data skunder dalam penelitian ini yaitu membaca *literature-literatur* buku.

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. populasi bukan hanya berbentuk

karyawan atau pegawai, tetapi juga objek dan benda lainnya, populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada dalam suatu objek atau subjek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran kota Tanjungpinang yang berjumlah 279 Responden.

3.4.2 Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi yang diteliti dalam jumlah besar dan peneliti tidak mungkin untuk meneliti keseluruhannya karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi yang diteliti tersebut.

Menurut Sugiono dalam V. Wiratna Sujarweni (2015), teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel. Untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* terdiri dari dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* ini merupakan pengambilan sampel untuk memberikan suatu peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dapat dipilih dan dapat menjadi anggota dari sampel tersebut. Sedangkan teknik *nonprobability sampling* ini merupakan teknik untuk mendapatkan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel.

Pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015) *Purposive sampling* adalah merupakan teknik dalam penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu. pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu pegawai yang dijadikan sampel berdasarkan pegawai yang telah bekerja lebih dari 2 tahun dan pegawai yang sudah mengalami rotasi kerja yang berjumlah 9 Responden, yang terdiri dari 3 (tiga) pegawai ASN, 3 (tiga) pegawai PTT dan 3 (tiga) pegawai *OUTSOURCHING* yang bekerja di bagian lapangan dan kantor pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran kota Tanjungpinang.

3.5 Definisi Operasional Variabel.

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi-informasi yang cukup dalam penelitian dan dapat ditarik kesimpulan dari informasi tersebut (Sugiyono, 2015), Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) dan Variabel Bebas yaitu (*Independen Variabel*).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
Rotasi Kerja	Rotasi Kerja menurut (Priansa, 2018) dapat dipahami sebagai kegiatan memindah tugaskan pegawai atau karyawan dari pekerjaan yang diembannya saat ini ke pekerjaan lain yang ada didalam organisasi.	Adapun indikator rotasi kerja menurut (Nursanti, 2014) yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja yaitu 1. Rentang Waktu rotasi kerja, 2. tingkat kemampuan masing-masing karyawan, 3. kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan karyawan, 4. kesesuaian penempatan kerja karyawan, 5. variasi pekerjaan.	a,b,c a,b,c a,b,c a,b a,b,

Sumber : *Data sekunder yang diolah (2019)*

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2015) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling baik dalam suatu penelitian, tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data-data maupun informasi yang terpercaya, pengumpulan data dilakukan dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi dan studi pustaka yang penulis dapatkan dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas maka pengolahan data yang dibuat berupa wawancara yang di dapatkan dari para nara sumber dari penelitian ini.

3.6.1 Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2015), data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila perlu. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode aspek-aspek tertentu.

3.6.2 Penyajian Data

Menurut Sugiyono (2015), langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Menurut Sugiyono (2015), kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

3.7 Teknik Analisis Data

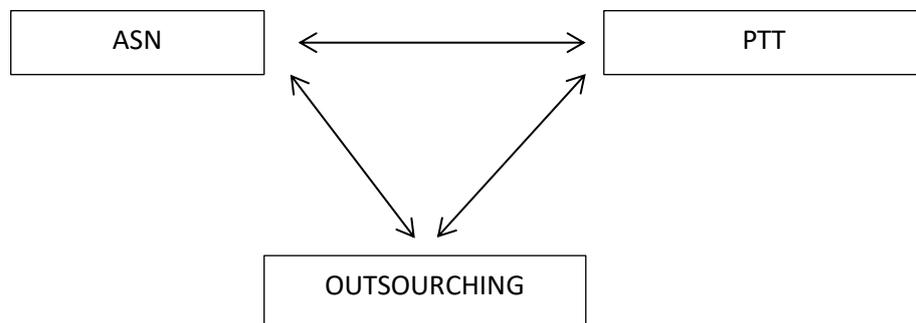
Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan - bahan lain sehingga mudah untuk dimengerti, dan temuan dapat di informasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, dan menyusun ke dalam pola, dan dapat menceritakan kepada orang lain.

3.7.1 Uji Kredibilitas

Dalam uji kredibilitas ini data peneliti menggunakan teknik triangulasi.

Dimana teknik triangulasi di artikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dimana pada waktu triangulasi peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah suatu pengecekan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah di analisis akan menghasilkan kesimpulan kemudian meminta kesepakatan dengan tiga data sumber di atas tersebut. (Sugiyono, 2015)

Gambar 3.1 Triangulasi Sumber



Sumber : Sugiyono (2015)

DAFTAR PUSTAKA

- Ageng Saraswati. (2016). Analisis Rotasi Kerja Pegawai Perpustakaan. Semarang.
- Alex S. Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BANDUNG: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RINEKA CIPTA.
- Dan, M., Karyawan, P., Kantor, D. I., Santoso, B., & Riyardi, A. (2012). Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *Budi Santoso, Agung Riyardi, 13*(1), 26–34. Retrieved From <https://Publikasiilmiah.Ums.Ac.Id/Bitstream/Handle/11617/2848/3.Pdf?Sequence=1>
- H. M. YANI. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaymaz, K. (2010). The Effect Of Job Rotation Practices On Motivation : A Research On Managers In The Automotive Organizations. *Business And Economics, Volume 1*.
- Martikasari, O. S. (N.D.). Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan Universitas Diponegoro. *Universitas Stuttgart*.
- Nasution. (2010). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nursanti, E. (2014). TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN MANFAAT GROUP KABUPATEN SEMARANG (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung), 1–10.
- Oparanma, A., & Nwaeke, L. (2015). Impact Of Job Rotation On Organizational Performance. *British Journal Of Economics, Management & Trade, 7*(3), 183–187. <https://Doi.Org/10.9734/Bjemt/2015/12051>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencana Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Saravani, Shahin Rasouli. Dan Abbasi, B. (2013). Investigating The Influence Of Job Rotation On Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction Of Bank Employees, 473–478.
- Saryanto, & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal Of Management*, 1(4), 1–10. <https://doi.org/10.3975/Cagsb.2017.02.15>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian Manajemen*. (Setiyawami, Ed.) (4th Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015c). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015d). *Metodel Manejemen*. Bandung: Afabeta.
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, M. B. . (2013). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Triyono, & Nurdiana. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 11(2), 108–115.
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ageng Saraswati. (2016). analisis rotasi kerja pegawai perpustakaan. semarang.
- Alex S. Nitisemito. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BANDUNG: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RINEKA CIPTA.
- Dan, M., Karyawan, P., Kantor, D. I., Santoso, B., & Riyardi, A. (2012). Rotasi, mutasi dan promosi karyawan di kantor pelayanan pajak pratama klaten. *Budi Santoso, Agung Riyardi*, 13(1), 26–34. Retrieved from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2848/3.pdf?sequen>

ce=1

- H. M. YANI. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: mitra wacana media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. jakarta: Bumi Aksara.
- Kaymaz, K. (2010). The Effect of Job Rotation Practices on Motivation : A research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics, Volume 1*.
- Martikasari, O. S. (n.d.). Pengaruh sistem rotasi kerja terhadap peningkatan kinerja pustakawan di upt perpustakaan universitas diponegoro. *Universitas Stuttgart*.
- Nasution. (2010). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nursanti, E. (2014). TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN MANFAAT GROUP KABUPATEN SEMARANG (Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung), 1–10.
- Oparanma, A., & Nwaeke, L. (2015). Impact of Job Rotation on Organizational Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 7(3), 183–187. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2015/12051>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencana dan Pengembangan SDM*. bandung: alfabeta.
- Saravani, Shahin Rasouli. dan Abbasi, B. (2013). Investigating The Influence Of Job Rotation On Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction Of Bank Employees, 473–478.
- Saryanto, & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 1(4), 1–10. <https://doi.org/10.3975/cagsb.2017.02.15>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015a). *metode penelitian*. bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2015b). *metode penelitian manajemen*. (Setiyawami, Ed.) (4th ed.). bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2015c). *METODOLOGI PENELITIAN*. BANDUNG: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015d). *METOPEL MANEJEMEN*. Bandung: AFABETA.

- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, M. B. . (2013). *MANAJEMEN EDISI 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Triyono, & Nurdiana. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muhammadiyah Surakarta, 11(2)*, 108–115.
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). *METEDOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

CURICULUM VITAE



Nama : Delta Metra

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Telaga , 05 november 1996

Status : Belum Kawin

Agama : Islam

E-mail : deltametra96@gmail.com

Alamat : Jl. Sultan Machmud Gg. Nibung No. 28

Pekerjaan : Wirausaha

Pendidikan : - SD Negeri 003 Bukit Bestari
: - SMP Negeri 10 Tanjungpinang
: - SMA Negeri 3 Tanjungpinang
: - STIE Pembangunan Tanjungpinang