

## **PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN UNIVERSITAS HSANUDDIN**

**Mukhtar Dolle**

Pustakawan Ahli Madya Universitas Hasanuddin

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja Pustakawan Universitas Hasanuddin. Dan untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi yang dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung penelitian dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu analisis kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja Pustakawan Universitas Hasanuddin. Dan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, data dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 87,270 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa koefisien variabel pengetahuan sebesar 0.352 dengan nilai t hitung 2,195 dengan signifikansi sebesar 0.035 yang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh secara positif, signifikan dan dominan terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, maka semakin tinggi pula wawasan keilmuan pustakawan untuk meningkatkan kerjanya. Secara parsial menunjukkan bahwa koefisien keterampilan sebesar 0.296 dengan signifikansi sebesar 0.0046 yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin, yang berarti bahwa semakin tinggi skill yang dimiliki pustakawan akan semakin meningkat kerjanya. Secara parsial menunjukkan bahwa koefisien sikap pustakawan sebesar 0.315 dengan signifikansi sebesar 0.001 yang menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi akan berpengaruh terhadap sikap/perilaku pustakawan yang mengarah pada peningkatan kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin.

Kata kunci: Pengetahuan, keterampilan, sikap.

### **Abstract**

This study aims to identify and analyze competence consisting of knowledge, skills, and attitudes toward performance Hasanuddin University Librarian. And to know and analyze competence dominant influence on the performance of Hasanuddin University librarian.

This research approach is qualitative descriptive approach. This type of research is survey that analyzes the facts that support the information needed to support research in solving and addressing the problems posed by an analysis of the competence that affect the performance of Hasanuddin University Librarian. And data obtained through questionnaires, the data were analyzed by descriptive and multiple regression analysis.

The results showed that, simultaneous test results show that the calculated F value of 87.270 with a significance level of 0.000 which shows that there is significant influence variables knowledge, skills, and attitudes toward performance Hasanuddin University librarian. The results of the partial test showed that the coefficient of knowledge by 0.352 with the t value 2.195 with a significance of 0.035 which indicates that knowledge influences in a positive, significant and dominant toward performance librarian Hasanuddin University, which means that the higher the level of knowledge, the higher

the insight science librarians to improve its performance. Partially showed that the coefficient of skills of 0.296 with a significance of 0.0046 which indicates that the effect on the performance skills of librarians Hasanuddin University, which means that the higher the skill possessed librarians will increase kinerjanya. Partially showed that the attitude of librarians coefficient of 0.315 with a significance of 0.001 which indicates that attitudes influence on the performance of librarians, which means that increased competence will affect the attitude / perilaku librarian leading to enhanced performance Hasanuddin University librarian.

Keywords: *Knowledge, skills, attitudes.*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peranan pustakawan, semakin berkembang dari waktu ke waktu. Saat ini pustakawan tidak hanya melayani sirkulasi buku, tapi dituntut untuk dapat memberikan informasi secara cepat, tepat akurat dan efisien dari segi waktu dan biaya. Pustakawan dituntut untuk mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya guna mendukung pelaksanaan program tridarma perguruan tinggi.

Menyikapi perubahan-perubahan yang muncul sebagai dampak dari era globalisasi informasi, maka sudah selayaknyalah pustakawan mengikuti proses perubahan pola manajemen yang sedang berkembang, pola kerja dan pola interaksi dalam layanan informasi, sebagai sumber daya manusia yang berkecimpung dalam kegiatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

Pustakawan sebagai salah satu pelaku dalam mata rantai informasi, harus membekali dirinya dengan keahlian (*skill*), maupun pengetahuan (*knowledge*) yang berkaitan dengan tuntutan abad informasi, agar tetap berada dalam mata rantai informasi, pustakawan diharapkan memberikan layanan prima (*service*) kepada pengguna (*user*) perpustakaan secara maksimal dengan teknologi pendukung yang dimilikinya.

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan suatu organisasi, dan mengukur tingkat kemampuan kinerja dari setiap orang, yang merupakan bagian proses perencanaan untuk memberikan kesempatan meninjau ulang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki suatu organisasi, Kompetensi diperlukan dalam menyempurnakan penilai kerja karena melalui analisa kompetensi dapat

diklarifikasi kriteria dalam menentukan keefektifan manajemen, maupun sistem yang digunakan untuk menguji evaluasi kinerja apakah sudah efektif atau perlu perbaikan sistem yang ada.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka kinerja (*performance*) dimaknai sebagai prestasi kerja atau sebagai tingkat pencapaian hasil, yang mempunyai makna yang lebih luas, yang merupakan hasil kerja dari seseorang karyawan/pustakawan, yang sedang berlangsung.

Kinerja mengandung dua komponen penting yakni **kompetensi** dan **produktivitas**. Kompetensi berarti individu atau organisasi yang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya. Sedangkan produktivitas mengarah kepada kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal, manusia diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yaitu produktivitas yang tinggi, kinerja yang baik merupakan jalur untuk mencapai suatu tujuan, maka manusia akan mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari tingkat kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Locke dalam Moh. As'ad (1995) yang menyebutkan kinerja adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu.

Pustakawan sebagai pejabat fungsional yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya, didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri, dan untuk kenaikan pangkat yang disyaratkan dengan angka kredit. Perpustakaan memerlukan pustakawan yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang profesionalisme, keahlian, pengetahuan, tingkat pendidikan tertentu, dan pengalaman yang cukup, pustakawan harus memahami

kegiatan operasional yang ada di dalam dunia kepustakawanan, untuk memenuhi tuntutan perkembangan teknologi yang telah berkembang begitu pesatnya. Kemampuan dan kompetensi diperlihatkan dalam bentuk keahlian, wawasan yang luas, kecakapan yang memadai, dedikasi yang tinggi serta minat dan perhatian yang besar terhadap pekerjaan.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: "Apakah kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan,?" dan "Kompetensi manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin"

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap terhadap kinerja Pustakawan Universitas Hasanuddin.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat secara teoritis

Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan teori-teori kompetensi dan kinerja, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

### 2. Manfaat secara praktis

Secara praktis, sebagai bahan masukan bagi Perpustakaan Universitas Hasanuddin dalam rangka meningkatkan kinerja Pustakawan Universitas Hasanuddin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Teori dan Konsep Kompetensi

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005:19)

dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan dengan menggunakan teknologi, sehingga perlu penguasaan teknologi.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin (2004:39) yang memperkenalkan, teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya empat unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap.

Kompetensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Donald (2007:1) yang menyatakan bahwa akses pengembangan diri, pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori "Window" atau lazim disebut teori "Jendela", bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari sisi yang membentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) keahlian (*expert*) dan sikap (*attitude*). Teori Jendela di atas biasa disebut dengan teori KSEA (*Knowledge, Skill, Expert, Attitude*). Fokus atau inti teori jendela ini adalah kompetensi sumber daya manusia. Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan keahlian pada bidang tugas yang ditekuni sebagai sumber daya manusia yang kepebalitas. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dituntut untuk mampu bersikap profesional, akan menjadi sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang handal dan mandiri.

### B. Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi mengacu kepada standar kompetensi jabatan fungsional pegawai yang mempertimbangkan bahwa,

dalam menjamin pemahaman tentang kompetensi yang dimiliki pegawai, maka diperlukan adanya standar kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap. Hal ini yang menjadi dasar untuk memahami kompetensi berdasarkan pandangan para ahli di dalam menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan:

### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya individu memiliki pengetahuan tersebut mengantar penguatan kualitas sumber daya manusia, sebagai usaha sadar untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berpendidikan melalui kegiatan, bimbingan, pengajaran dan latihan dalam berbagai peranannya dimasa akan datang, yang mengantar pintu gerbang emas di dalam memajukan suatu bangsa menjadi manusia Indonesia yang memiliki kompetensi sumber daya manusia yang handal.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia sangat ditentukan oleh pengetahuan. Pengetahuan menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolok ukur dalam meningkatkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Pengetahuan adalah suatu proses dari penyelenggaraan sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai modal dasar dari pembangunan manusia Indonesia yang berkualitas, menurut Wardoyo (2005:18) pengertian pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni, yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan pembangunan pendidikan nasional.

Hasan (2003:12) pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumber daya manusia, sangat diperlukan. Mengingat pengetahuan memberikan andil di dalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Pengetahuan tidak terlepas dari tiga unsur yaitu jenjang pendidikan yang ditamati, latar belakang

pendidikan yang dimiliki dan disiplin ilmu yang ditekuni.

Pandangan menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, dituntut adanya pendidikan yang tinggi dalam menangani dan memberikan solusi tentang dinamika kerja yang saat ini semakin kompetitif dan menuntut kompetensi.

### **2. Keterampilan**

Wadoyo (2005:50) menyatakan bahwa pengertian keterampilan adalah kemampuan dari individu sumber daya manusia untuk membuat, menciptakan dan menginspirasi potensi yang dimilikinya menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi, dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai. Uraian ini memberikan pandangan bahwa individu yang mempunyai keterampilan adalah, individu yang berpikir untuk menciptakan sesuatu menjadi ada, berdasarkan akumulasi karya-karya yang dilakukan dengan penilaian yang tinggi sesuai dengan output kerja yang diinginkan.

Keterampilan merupakan suatu pertalian yang sangat komplementer bahwa wujud dari orang yang memiliki kompetensi tercermin dari tingkat keterampilan yang dimiliki. Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni, sesuai pelatihan yang dihasilkan dari karya yang fundamental dengan syarat-syarat kualitas. Tentu keterampilan tersebut adalah suatu bagian dari kompetensi seseorang yang dapat dinilai.

Keterampilan adalah suatu upaya dalam rangka meningkatkan kinerja. Biasanya keterampilan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggara yang telah dan memiliki materi pembelajaran atas kegiatan keterampilan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Widya (2004: 66) menyatakan bahwa keterampilan adalah suatu penyelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan penataran merupakan suatu kegiatan penyelenggaraan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi

dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

Berdasarkan uraian-uraian kaitannya dengan keterampilan, yang dimiliki Pustakawan Universitas Hasanuddin sebagai bentuk penilaian kompetensi ditentukan oleh keterampilan dalam bidang keputakawanannya.

### 3. Sikap

Memahami sikap profesional dalam mengembangkan suatu kinerja menurut Wahid (2004) bahwa sikap profesional adalah seorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggungjawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri.

Menilai sikap profesionalisme kerja seseorang juga dapat dilihat dari aspek pengembangan diri yang dimiliki. Seseorang yang mampu mengembangkan kemandiriannya adalah seseorang yang menilai bahwa pekerjaan yang diemban adalah pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuannya. Sudirman (2003:9) menyatakan bahwa sikap profesionalisme tidak terlepas dari adanya kemampuan sumber daya manusia dalam mengembangkan dirinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Uraian-uraian tersebut memberikan suatu penilaian bahwa, sikap profesionalisme yang berkaitan dengan kompetensi pada dasarnya adalah suatu penilain, mengenai kemampuan SDM melakukan aktivitas perencanaan pekerjaan, mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang disusun dan mampu dikembangkan untuk menghasilkan nilai tanggungjawab sesuai tingkat pekerjaan yang dihasilkan, dan hal ini dilaksanakan secara pengembangan diri, disiplin kerja dan profesional.

### C. Konsep Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Anwar (2000:67) adalah hasil kerja secara

kualitas, kuantitas dan efektifitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran kinerja dinilai berdasarkan hasil pencapaian kerja sesuai kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam memperoleh realisasi kerja, baik dalam negeri maupun luar negeri. Berikut penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis (2005:98) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Formulasi tersebut sebagai berikut:

$$\text{Performance} = \text{Quantity, quality, efficiency, effectivity}$$

Formulasi ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh individu sumber daya manusia sangat ditentukan dari pencapaian kuantitas kerja yang banyak, kualitas kerja yang bermutu, efektivitas kerja yang tepat sasaran dan efektivitas kerja sesuai dengan manfaat yang dicapai.

Betris (2002:3) menyatakan kinerja adalah kumpulan aktivitas kerja yang maju dan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan aktivitasnya secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja optimal, dan menjadi standar penilaian bagi pimpinan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu tolok ukur atau standar untuk mengetahui hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja.

### D. Pustakawan

Menurut KEPMENPAN-RB RI No. 9 Tahun 2014 bahwa; Jabatan fungsional Pustakawan adalah jabatan karir yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus pegawai negeri sipil. Pustakawan merupakan jabatan fungsional dengan jenjang jabatan Pustakawan Tingkat Terampil dan Pustakawan Tingkat Ahli. Dalam hal jabatan pustakawan, maka setiap tingkat mempunyai tugas pokok yakni Pustakawan Tingkat Terampil mempunyai tugas pokok meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/

sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Sedangkan Pustakawan tingkat ahli mempunyai tugas pokok meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi serta pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

Dalam hal jenjang jabatan dan pangkat pustakawan terampil dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah:

1. Pustakawan Terampil dengan jenjang pangkat Pengatur muda tingkat I golongan ruang II/b, Pengatur golongan ruang II/c, Pengatur tingkat I golongan ruang II/d.
2. Pustakawan Mahir dengan jenjang kepangkatan Penata Muda golongan ruang III/a, Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.
3. Pustakawan Penyelia dengan jenjang kepangkatan Penata golongan ruang III/c dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.

Untuk Pustakawan keahlian jenjang jabatan dan kepangkatan dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah:

1. Pustakawan Ahli Pertama dengan jenjang kepangkatan Penata Muda golongan ruang III/a, penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.
2. Pustakawan Ahli Muda dengan jenjang kepangkatan Penata golongan ruang III/c dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.
3. Pustakawan Ahli Madya dengan jenjang kepangkatan Pembina golongan ruang IV/a, Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b, dan Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c.
4. Pustakawan Ahli Utama dengan jenjang kepangkatan Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d dan Pembina Utama golongan ruang IV/e.

## E. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Pengetahuan pustakawan yang mendukung dalam pelaksanaan aktivitas pelayanan yang sesuai dengan spesifikasi

jenjang pendidikan, dan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang dimiliki, yang dapat mengantar pustakawan memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas tentang uraian tugas yang diembannya berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki mulai dari diploma D-2 sampai dengan ke jenjang yang lebih tinggi S2., bahkan sampai S3.

Sikap profesional yang ditunjukkan pustakawan dalam memberikan layanan yang ditunjukkan dengan kemampuan merencanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang disusun dengan penuh tanggungjawab, mampu membuat laporan, mengembangkan diri, disiplin dan bertanggung jawab.

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Faktor kompetensi yang terdiri atas: pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin."

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian survei.

Waktu penelitian dilakukan berdasarkan lama waktu kegiatan penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan April sampai bulan Mei 2016. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Makassar, tepatnya di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin.

Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan yang ada di Perpustakaan Universitas Hasanuddin yang berjumlah 51 orang. Sampel adalah Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin yang berjumlah 51 orang. Dengan Menggunakan sistem sensus atau *complete enumeration*.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari: Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil kuesioner dan wawancara informan dan hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian. Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti

dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan perpustakaan lainnya yang berkaitan dengan analisis kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja Pustakawan Perpustakaan Universitas Hasanuddin.

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis: regresi berganda untuk menganalisis kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin dengan rumus: (Sugiyono, 2003:46)

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

dimana :

$y$  = Kinerja Pustakawan

$x_1$  = Pengetahuan

$x_2$  = Keterampilan

$x_3$  = Sikap

$x_4$  = Koefisien residual

$a$  = Konstanta

$b_1 - b_4$  = koefisien residual

$e$  = Kesalahan Residual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pada bagian deskripsi variabel ini akan digambarkan keadaan dari masing-masing variabel, baik mengenai variabel tergantung (*dependent variabel*) yaitu kinerja pustakawan maupun variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel-variabel kompetensi pustakawan yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku.

Sesuai dengan data primer yang telah dikumpulkan di lapangan yaitu berupa jawaban dari pertanyaan (angket) dari semua responden penelitian, maka diperoleh berbagai informasi tentang variabel-variabel penelitian yang meliputi pengaruh faktor kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap/perilaku dan tanggung jawab terhadap kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas.

#### 1. Pengetahuan ( $X_1$ ).

Deskripsi pengetahuan didasarkan pada 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap

ke 5 item pertanyaan tentang yang berkaitan dengan item pengetahuan pustakawan dapat diuraikan sebagai berikut:

- Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden cukup mendukung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dengan presentase 87,5%, yang menunjukkan bahwa pustakawan Universitas Hasanuddin memiliki tingkat pendidikan yang mendukung tugasnya.
- Relevansi bidang ilmu yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan, umumnya responden mengemukakan bidang ilmu yang dimiliki relevan dengan pekerjaannya yang diberikan dengan presentase 91,07%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pustakawan memiliki disiplin ilmu yang relevan dengan bidang tugasnya, dimana sebagian besar pustakawan memiliki pendidikan S1 perpustakaan.
- Dengan Pengetahuan yang didapatkan dari lembaga pendidikan memberikan bekal yang memadai terbukti dari jawaban responden sebesar 94,64%.
- Penempatan posisi yang diberikan pustakawan Universitas Hasanuddin sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh responden dengan hasil 92,85%.
- Dengan mengikuti pelatihan, persepsi pustakawan terhadap pelaksanaan tugas cukup meningkat, umumnya responden mengemukakan dengan presentase 65,71%, yang menggambarkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh pustakawan memberikan manfaat dalam peningkatan kemampuan kerja sehingga akan mendorong pencapaian kinerja yang optimal kepada organisasi, bekerja sama dalam pekerjaan akan memudahkan.

Variabel pengetahuan meliputi bidang ilmu yang dimiliki dengan pekerjaan, pekerjaan yang diberikan oleh atasan, wawasan tentang pekerjaan, pernah mengikuti pelatihan, workshop atau seminar. Berdasarkan jawaban responden melalui penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel pengetahuan ( $X_1$ ) menghasikan bobot rata-rata 4,34 dengan std. deviation 0,55 (lihat lampiran hasil SPSS statistic). Hasil analisa

ini menunjukkan penilaian responden terhadap kompetensi pustakawan berkaitan dengan pengetahuan adalah berada pada kategori **setuju**.

Pendapat tersebut dapat dibuktikan dengan, dimana dari 51 responden yang memberikan penilaian terhadap pengetahuan menyatakan sangat setuju 10 orang (17,9%), setuju 38 orang (67,8%), kurang setuju 6 orang atau 10,7% dan tidak setuju 2 orang (3,6%) dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengetahuan pustakawan dalam kategori setuju.

## 2. Keterampilan (X<sub>2</sub>)

Deskripsi keterampilan didasarkan pada 5 item pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 item pertanyaan tentang keterampilan pustakawan dapat diurai sebagai berikut:

- a. Keterampilan yang dimiliki memungkinkan pegawai bekerja tanpa arahan atasan, umumnya responden mengemukakan sangat setuju dengan presentase 85,72% menunjukkan bahwa sebagian besar pustakawan telah mengetahui tugasnya masing-masing, yang tidak memerlukan arahan secara langsung dari pimpinan. Pimpinan hanya mengontrol pekerjaan bawahan dan memberikan instruksi jika ada pekerjaan yang tidak beres.
- b. Pelatihan-pelatihan dalam diklat yang pernah diikuti berpengaruh dalam membentuk tingkat kualitas SDM yang mandiri, umumnya responden mengemukakan pelatihan yang diberikan berpengaruh terhadap peningkatan SDM dengan persentase 89,28% yang menggambarkan bahwa pelatihan sangat memberikan manfaat yang sangat besar dalam mempersiapkan dan meningkatkan kualitas SDM sehingga memungkinkan semua pegawai dapat bekerja lebih terampil.
- c. Pelatihan-pelatihan keterampilan berpengaruh dalam peningkatan potensi dan kompetensi dalam bekerja dalam menghasilkan kerja yang efisien dan efektif, Umumnya responden mengemukakan pelatihan yang diikuti berpengaruh dengan persentase 92,86%, yang menggambarkan bahwa keterampilan

akan membangkitkan kompetensi dari setiap pegawai sehingga setiap pegawai akan menggunakan keahlian dan keterampilan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan efektif dan efisien.

- d. Pelatihan yang diikuti sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian terhadap bidang tugas dengan persentase 94,64% hal ini menggambarkan bahwa pustakawan telah mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan masalah perpustakaan.
- e. Ahli dan terampil dalam bidang yang diberikan oleh atasan, umumnya responden mengemukakan ahli dan terampil dengan persentase 92,86% yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden ahli dalam bidang yang diberikan, yang disebabkan adanya kesesuaian disiplin ilmu yang dimiliki dengan bidang pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterampilan mempunyai bobot rata-rata 4,52 dengan std. deviation 0,47. Hasil analisa ini menunjukkan penilaian responden terhadap kompetensi pegawai berkaitan dengan keterampilan adalah berada pada kategori **terampil**.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel keterampilan (X<sub>2</sub>) menghasikan bobot rata-rata 4,52 dengan std. deviation 0,47 (lihat lampiran hasil SPSS statistic). Hasil analisa ini menunjukkan penilaian responden terhadap kompetensi pegawai berkaitan dengan keterampilan adalah berada pada kategori **terampil**. Pendapat tersebut dapat dibuktikan dimana dari 56 responden yang memberikan penilaian terhadap variabel keterampilan adalah 22 orang (39,3%) sangat terampil, 29 (51,8%) terampil, dan 5 orang atau 9,0% menyatakan cukup terampil.

## 3. Sikap (X<sub>3</sub>)

Deskripsi sikap didasarkan pada 7 item pertanyaan yang diajukan responden. Tanggapan responden terhadap ke 7 item pertanyaan yang berkaitan dengan item sikap pustakawan dapat diuraikan sebagai berikut:



- a. Dapat merencanakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan sendiri terbukti dengan hasil kuesiner responden 38 atau (67,86%) menggambarkan bahwa pustakawan dapat merencanakan sendiri pekerjaan apa yang akan dilakukan.
- b. Mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi dengan persentase 69,64% yang menggambarkan bahwa pustakawan bekerja loyal terhadap organisasi dan memandang bahwa organisasi adalah bagian dari dirinya sehingga semua pustakawan bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi.
- c. Dapat menyusun laporan dengan cepat. Umumnya responden mengemukakan sangat setuju dengan persentase 55,36%, yang menggambarkan bahwa para pustakawan dapat memberikan data yang cepat bila diperlukan oleh pimpinan.
- d. Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang disusun, umumnya responden mengemukakan pendapatnya sangat setuju dengan persentase 67,86% yang menunjukkan bahwa setiap pustakawan berusaha memperlihatkan etosnya dalam bekerja sesuai dengan rencana yang telah disusun.
- e. Memiliki komitmen tinggi dalam disiplin kerja, umumnya responden mengemukakan setuju dengan persentase 76,79% yang menggambarkan sebagian besar responden disiplin terhadap penerapan aturan di perpustakaan seperti datang dan pulang tepat waktu serta tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang tidak jelas.
- f. Mampu dan berani mandiri dalam menyelesaikan aktivitas kerja, umumnya responden mengemukakan setuju dengan persentase 60,71% Menunjukkan bahwa sebagai pegawai berani mandiri dalam menyelesaikan aktivitasnya tidak tergantung atasannya.
- g. Memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja, umumnya responden mengemukakan setuju atau 58,93% yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai bekerja secara profesional dalam

melaksanakan tugas sehingga tugas yang dibebankan terasa ringan dan tanpa beban yang mengganjal.

Berdasarkan hasil analisa pada tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Sikap (X3) menghasilkan bobot rata-rata 3,76 dengan std. deviation 0,99. Hasil analisa ini menunjukkan penilaian responden terhadap kompetensi pegawai berkaitan dengan Sikap adalah berada pada kategori **baik**.

Pendapat tersebut dapat dibuktikan, dimana dari 56 responden yang memberikan penilaian terhadap variabel sikap adalah 7 orang atau 12,5% menyatakan sangat baik, 21 orang atau 37,40% menyatakan baik, 16 orang atau 28,6% menyatakan cukup baik, 9 orang atau 16,10% dan 3 orang atau 5,40% menyatakan tidak baik.

#### 4. Kinerja Pustakawan (Y)

Deskripsi kinerja pustakawan didasarkan pada 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden yang berkaitan dengan item kinerja pustakawan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Selalu datang dan pulang kantor tepat waktu, umumnya responden mengemukakan tepat waktu dengan persentase 58,93% yang menunjukkan bahwa pustakawan disiplin terhadap aturan organisasi yakni pada jam 8.00 dan pulang kantor tepat jam 16.00.
- b. Berusaha menghindarkan diri dari segala bentuk tindakan yang menyalahi kode etik pegawai, pegawai mengemukakan senantiasa menghindarkan diri dari perbuatan tercela dengan persentase 75%.
- c. Selalu hadir di kantor walaupun tidak ada pekerjaan, umumnya responden mengemukakan selalu hadir dengan persentase 66,07%, yang menggambarkan bahwa meskipun tidak ada pekerjaan namun para pustakawan tetap hadir sebagai wujud kedisiplinan pegawai.
- d. Tidak meninggalkan pekerjaan kantor meskipun ada keperluan yang mendesak, responden mengemukakan tidak meninggalkan kantor dengan persentase 66,07% , meskipun demikian terkadang

ada pegawai yang meninggalkan kantor dengan alasan yang sangat mendesak tapi sudah minta izin pada pimpinan.

- e. Dapat menerima saran dan kritik untuk meningkatkan kemampuan kerja, responden mengemukakan menerima saran dan kritik dengan persentase 62,50% yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mau menerima saran dan kritik baik dari teman sejawat maupun dari pimpinan.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menghasikan bobot rata-rata 4,30 dengan std. deviation 0,53. Hasil analisa ini menunjukkan penilaian responden terhadap Kinerja pegawai adalah berada pada kategori **baik**.

Pendapat tersebut dapat dibuktikan, dimana dari 56 responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai

adalah 8 orang atau 14,30% menyatakan sangat baik, 38 orang atau 67,80% menyatakan baik, 9 orang atau 14,30% menyatakan cukup baik, dan 2 orang atau 3,60% menyatakan tidak baik.

### C. Pengujian Hipotesis.

#### a. Pengujian signifikansi Parsial (Uji-T).

Jika melihat lampiran coefficients, aka jelas terlihat keseluruhan variabel kompetensi (X) memiliki pengaruh signifikan bahkan dapat juga dilihat variabel independen (X) yang paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y). Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dan taraf kepercayaan sebesar 95%, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau standardized coefficients di bawah ini.

Tabel. 1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,162	0,454		2.357	0,023
Pengetahuan	0,773	0,078	0,805	9.954	0,000
Keterampilan	0,252	0,087	0,225	2.905	0,005
Sikap	0,107	0,067	0,185	2.158	0,030

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan table diperoleh angka  $t$  hitung sebesar 9.954 sedangkan  $t$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan dengan menggunakan rumus  $DK = n - 2$ ,  $51 - 2 = 49$ , diperoleh angka  $t$  tabel sebesar 1,684 (lihat tabel nilai-nilai distribusi  $t$ ), maka criteria uji hipotesisnya adalah :

**Jika  $t$  hitung >  $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima**

**Jika  $t$  hitung <  $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak**

Dari hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar 9.954 >  $t$  tabel sebesar 1,684. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, ada pengaruh positif antara pengeta-

huan ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ). Kemudian besarnya pengaruh pengetahuan dengan kinerja pegawai Perpustakaan sebesar 0,773 atau 77,3% (lihat coefficients / Beta).

## 2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel diperoleh angka  $t$  hitung sebesar 2,905 sedangkan  $t$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan dengan menggunakan rumus  $DK = n - 2$ ,  $51 - 2 = 49$ , diperoleh angka  $t$  tabel sebesar 1,684 (lihat tabel nilai-nilai distribusi  $t$ ), maka criteria uji hipotesisnya adalah :

**Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima**

**Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak**

Dari hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar 2.905  $>$   $t$  tabel sebesar 1,684. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, ada pengaruh antara keterampilan ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ). Kemudian besarnya pengaruh pengetahuan dengan kinerja pegawai Perpustakaan sebesar 0,252 atau 2,52% (lihat coefficients/Beta).

## 3. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diperoleh angka  $t$  hitung sebesar 2,158 sedangkan  $t$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan dengan menggunakan rumus  $DK = n - 2$ ,  $51 - 2 = 49$ , diperoleh angka  $t$  tabel sebesar 1,684 (lihat tabel nilai-nilai distribusi  $t$ ), maka criteria uji hipotesisnya adalah :

**Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima**

**Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak**

Dari hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar 2.158  $>$   $t$  tabel sebesar 1,684. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, ada pengaruh antara sikap ( $X_1$ ) dengan kinerja

pegawai ( $Y$ ). Kemudian besarnya pengaruh sikap dengan kinerja pegawai Perpustakaan sebesar 0,117 atau 1,17% (lihat coefficients/Beta).

Untuk melihat variabel independen yang paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai adalah yang memiliki nilai  $t$  hitung paling besar dibandingkan yang lain. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel pengetahuan ( $X_1$ )  $t$  hitung sebesar 9.954 merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Besarnya pengaruh pengetahuan dengan kinerja pegawai adalah 7,73%.

Hasil olah data dari *descriptive statistics* diperoleh rata-rata (*mean*) skor Kinerja pegawai dengan jumlah data 51 sampel adalah sebesar 4,3011 satuan dengan standar deviasi 0,53114 satuan.

Dengan melihat angka *standard error of the estimate* sebesar 0,27876, di mana angka tersebut jauh lebih kecil dari standar deviasi 0,53114. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam bertindak sebagai prediktor Kinerja pustakawan pada Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar jauh lebih baik (meyakinkan) dari pada rata-rata (*mean*) dari Kinerja itu sendiri.

Dari output korelasi (*correlation*) pada Lampiran terlihat hubungan yang signifikan terjadi pada semua unsur, yakni variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimasukkan sebagai variabel independen (*predictors*) terhadap Kinerja pegawai pada Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar.

Berdasarkan data pada Tabel di atas, terlihat korelasi yang *sangat kuat* terdapat pada variabel pengetahuan dengan koefisien korelasi sebesar 1 dan variabel sikap dengan koefisien korelasi 0,832. Pada variabel Keterampilan terdapat hubungan korelasi *kuat* dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,481.

Besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *R square* sebesar 0,740 atau 74%. Dalam hal ini nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) yang digunakan, karena variabel independen dalam penelitian lebih dari dua. Berdasarkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* ( $R^2$ ) = 0,725

atau 72,5%, berarti 72,5 persen variasi Kinerja UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar r dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut (pengetahuan, keterampilan, dan sikap), sedangkan sisanya sebesar 27,5 persen (100 persen – 65,9 persen) merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar, sedangkan sisanya 27,5 persen merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Berdasarkan hasil olah data komputer tersebut, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,162 + 0,773 X_1 + 0,252 X_2 + 0,107 X_3$$

Persamaan regresi linier di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien  $X_1$  yang positif menunjukkan bahwa jika tingkat pengetahuan pustakawan meningkat, maka Kinerja UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar akan meningkat pula searah dengan peningkatan tingkat pengetahuan pustakawan tersebut (terdapat pengaruh sebesar 0,773 satuan). Dengan kata lain, semakin besar tingkat pengetahuan pegawai, maka semakin meningkat pula pertambahan Kinerja pustakawan tersebut (arah pengaruh positif), dengan anggapan bahwa faktor lain, yakni keterampilan, dan sikap dalam keadaan konstan.
2. Nilai koefisien  $X_2$  yang positif menunjukkan adanya pengaruh (sebesar 0,252 satuan) yang searah antara tingkat keterampilan dengan Kinerja pustakawan. Hal ini bermakna jika keterampilan pustakawan ditingkatkan dengan menambah jenis dan jumlah jam pelatihan akan mampu meningkatkan Kinerja pustakawan tersebut, dengan anggapan bahwa faktor lainnya yaitu pengetahuan dan sikap dalam keadaan konstan. Nilai koefisien regresi  $X_2$  (keterampilan) yang lebih kecil dari nilai koefisien  $X_1$  (pengetahuan), dapat diinterpretasikan bahwa bagi pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin faktor

pengetahuan lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan Kinerja pegawai jika dibandungkan dengan faktor pelatihan.

3. Nilai koefisien  $X_3$  (Sikap) yang positif menunjukkan adanya pengaruh sebesar 0,107 satuan yang searah dengan Kinerja UPT Perpustakaan Unhas Makassar. Jika sikap kerja semakin dibuat kondusif, nyaman dan menyenangkan, maka kinerja UPT Perpustakaan Unhas akan meningkat pula, dengan anggapan bahwa faktor lainnya yaitu pengetahuan dan keterampilan dalam keadaan konstan. Angka koefisien  $X_3$  (sikap) yang lebih kecil dari angka koefisien  $X_1$  (pengetahuan) dapat memberikan indikasi bahwa bagi UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar, faktor sikap mempunyai daya pembangkit Kinerja sedikit lebih rendah jika dibandingkan dengan faktor pengetahuan.

Dari persamaan regresi linier di atas, menggambarkan bahwa koefisien regresi pada variabel bebas yang menunjukkan angka positif, yang berarti bahwa seluruh variabel bebas (*independent variable*) yakni pengetahuan ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), dan sikap ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif atau searah terhadap variabel terikat yaitu kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar ( $Y$ ).

Signifikan tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil Uji – F ( $F_{hitung}$ ) serta tingkat probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95 persen atau  $\alpha = 0,05$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas  $< \alpha 0,05$  maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, selanjutnya, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan probabilitas  $> \alpha 0,05$  maka tidak ada pengaruh maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda tersebut secara khusus diperjelas dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji – F) dan Koefisien Korelasi Ganda

Sampel Observasi (N)	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	Adjusted R Square	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> (5%)	Sig.
56	0,828	0,686	0,659	49,226	2,78	0,000

Sumber: Diolah.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda seperti yang ditunjukkan dalam Tabel di atas, dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, karena  $F_{hitung} = 49,226 > F_{tabel} = 2,78$  pada taraf kepercayaan 95 persen atau  $\alpha = 0,05$ , atau dengan melihat nilai Signifikansi (Sig.) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan Kinerja UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari pustakawan datang dan pulang kantor tepat waktu dengan persentase 58,93%, yang menunjukkan bahwa disiplin terhadap aturan organisasi yakni datang pada jam 8.00 dan pulang kantor tepat jam 16.00. Pustakawan mematuhi disiplin kerja dengan persentase 66,07% yang menunjukkan bahwa sebagai pustakawan harus menampakkan bahwa mereka disiplin terhadap waktu maupun aturan sehingga dapat menjadi contoh atau suri tauladan bagi pegawai lainnya dalam bekerja. Pustakawan berusaha menghindari diri dari bentuk tindakan yang menyalahi kode etik pustakawan dengan persentase 44.64%, hal ini terkait dengan etika sopan santun dan keramahan pustakawan dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa.

Indikator lain dari kinerja pustakawan adalah para pustakawan selalu hadir di kantor walaupun tidak ada pekerjaan dengan

persentase 66,07% yang merupakan bentuk tanggung jawab terhadap tugas dan wewenang pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pustakawan tidak meninggalkan pekerjaan kantor meskipun ada keperluan lain mendesak dengan persentase 66,07%, pustakawan dapat menerima saran dan kritik untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan persentase 62,5%. Gambaran tersebut di atas menunjukkan bahwa pustakawan mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Setiabudi (2006) yang menemukan bahwa semua bentuk kompetensi manajemen sumber daya manusia memberikan pengaruh positif. Diantaranya bentuk kompetensi manajemen sumber daya manusia tersebut penguasaan teknologi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja. Kesimpulan yang dapat ditunjukkan dari penelitian ini, secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia yang disebutkan tersebut mempunyai pengaruh signifikan setelah diuji dengan uji-F, ternyata F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan menunjukkan bahwa penguasaan bidang kerja lebih dominan setelah diperbandingkan antara nilai koefisien regresi (B) lebih besar demikian pula t-hitung lebih besar dibandingkan t-hitung variabel lainnya.

#### 1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pustakawan

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang

dikemukakan oleh Salmiah (2004) yang menemukan bahwa kompetensi berupa pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada PT. BNI 46 cabang Makassar.

Hal yang sama dikemukakan oleh Nasution (1996:10) bahwa pengetahuan berkenaan dengan perkembangan dan perubahan kelakuan yang dididik. Pengetahuan bertalian dengan transmisi pengetahuan, sikap, kepercayaan, keterampilan dan aspek-aspek kelakuan lainnya kepada pegawai. Pendidikan adalah proses mengajar dan belajar pola-pola kelakuan manusia menurut apa yang diharapkan oleh masyarakat. Dengan demikian melalui pendidikan seseorang diharapkan secara bertahap akan mengalami perubahan, baik langsung maupun tidak langsung, sehingga proses kedewasaan akan terjadi pada diri manusia dan berkemampuan.

Sama halnya pada UPT Perpustakaan Unhas semua pustakawan diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi untuk lebih mengembangkan wawasan dan keilmuannya. Setiap pegawai berkemampuan secara sehat untuk menduduki jabatan, dengan demikian maka semua pegawai berusaha secara maksimal mengembangkan potensinya untuk peningkatan karier mereka.

## 2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pustakawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan. Secara deskriptif keterampilan pegawai termasuk dalam kategori terampil. Hal ini disebabkan seringkali pegawai diikutkan dalam pelatihan-pelatihan baik secara lokal maupun tingkat nasional. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmiah (2004) yang menemukan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kebijakan pimpinan untuk memberikan/mendorong pegawainya untuk mengikuti pelatihan merupakan langkah yang sangat tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan keterampilan pegawai.

Peningkatan skill atau keterampilan pada UPT Perpustakaan Unhas sangat mutlak dilakukan dengan melihat beban kerja dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap

pustakawan sangat besar terutama pustakawan yang bertugas dilapangan. Peningkatan keterampilan pada pustakawan dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan bidang atau bagian pustakawan.

## 3. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pustakawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas, ini menunjukkan bahwa kompetensi pustakawan akan mempengaruhi sikap pustakawan dalam berbuat dan bertindak. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Setiabudi (2006) yang menemukan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Makassar.

Hasil ini didukung oleh Thoha (1991:186) yang menemukan bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Maksudnya ini merupakan formula psikologi dan mempunyai kandungan pengertian bahwa perilaku seseorang itu tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri tapi juga dipengaruhi oleh lingkungannya, dengan demikian lingkungan juga mempunyai peranan besar dalam mempengaruhi perilaku seseorang.

Sedangkan Moekijat (1999:45) mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan pengetahuan dasar untuk membantu mengembangkan kemampuan, memecahkan masalah-masalah sebagai seorang manajer. Tujuan utama kita adalah mempelajari bagaimana memanfaatkan individu-individu dan kelompok-kelompok sebagai sumber daya manusia.

Kecenderungan organisasi menggunakan beberapa kompetensi seperti, kemampuan pegawai, sikap, perilaku dan tanggung jawab sebagai refleksi efisiensi dan efektifitas individu dalam menggunakan knowledge dan skill. Sejumlah kompetensi dapat dianggap menentukan kesuksesan seorang karyawan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari

kriteria atau standar yang digunakan (tolok Ukur penilaian kinerja).

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas.
2. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa pengetahuan secara positif, signifikan dan dominan terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, maka semakin tinggi pula wawasan keilmuan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas, yang berarti bahwa semakin tinggi skill yang dimiliki oleh pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya.
4. Secara parsial menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi berupa sikap yang mengarah pada peningkatan kinerja pustakawan.

### B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Perlu peningkatan kompetensi pegawai terutama peningkatan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
2. Perlunya peningkatan pengetahuan pustakawan dengan memberikan izin belajar kepada pegawai yang dianggap mampu, memperbanyak pegawai mengikuti seminar, workshop maupun pelatihan yang berhubungan dengan bidang kerja.
3. Perlu peningkatan keterampilan pustakawan dengan memperbanyak keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan yang

diselenggarakan oleh instansi terkait yang erat kaitannya dengan bidang tugas.

4. Perlu perbaikan sikap pustakawan melalui pembinaan moral kepada pustakawan sehingga mampu diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Arifin, 2000. *Penilaian Kinerja dan Prestasi Kerja*, Tarsito Bandung.
- Betris, Michele, 2000. *The Performance and Hig Work by Human Resource*, Prentice, Ohio.
- Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia Salemba Empat Jakarta*.
- Donald, McEachern Thomas, 2007. *Competence of Personal in Prospective Theories*, <http://www.journal.humasresource.com>.
- Hasan, Hamda, 2013. *Peranan Pendidikan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Bina Ilmu, Solo*
- Hasibuan, Melayu SP., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi refisi, Bumi Aksara, Jakarta*.
- Kepmenpan RI No. 9 Tahun 2014. *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Jakarta*.
- Sudirman, MT., 2003. *Bentuk-bentuk Pelatihan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Embun, Surabaya.
- Wardoyo, Darmin, 2005. *Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja, Salemba Empat, Jakarta*.
- Widya, Puspita, 2004. *Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi Salemba Empat, Jakarta*.