

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN UIN SUSKA RIAU

Dewi Diniaty¹ Muhamad Fairus²
Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
email: dewidiniaty@yahoo.co.id

ABSTRAK

Perpustakaan merupakan lembaga yang bersifat dinamis, yang berkembang sesuai dengan perkembangan peradaban manusia. Perpustakaan UIN SUSKA Riau telah melakukan berbagai bentuk inovasi sistem informasi, perbaikan sumber daya manusia dan melakukan *up grade* fasilitas baik *hardware* maupun *software*, dalam rangka untuk mewujudkan otomasi perpustakaan. Tujuan otomasi perpustakaan untuk meningkatkan pelayanan perpustakaan kepada pemustaka. Dengan otomasi perpustakaan, pemustaka akan sangat terbantu dan dapat menghemat waktu dalam melakukan penelusuran informasi, proses peminjaman dan pengembalian buku, pendaftaran anggota baru, dan sebagainya. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai terhadap produktifitas kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena koefisien regresinya paling besar diantara variabel yang lainnya. Variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) tetapi pengaruhnya tidak mutlak atau tidak signifikan. Variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel pengembangan pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) tidak berpengaruh secara signifikan. Nilai F hitung $>$ nilai F maka H_0 ditolak, sehingga diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan, pengalaman dan pengembangan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau, terbukti kebenarannya. Variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan pegawai memberikan pengaruh sebesar 51,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Perpustakaan, Kinerja Pegawai, Pendidikan, Pengalaman, Pengembangan Pegawai.

ABSTRACT

Library is an institution that is dynamic, evolving in accordance with the development of human civilization. Library UIN Suska Riau has taken various forms of information systems innovation, improvement of human resources and facilities to up-grade hardware and software, in order to realize the automation of the library. The purpose of library automation to improve library services to the visitors. With a library automation, the visitors will be very helpful and can save time in browsing information, the process of borrowing and returning books, registration of new members, and so on. So the purpose of this study was to determine the effect of education level, work experience, and performance of employees against workplace productivity. From the results obtained that the data processing work experience variable is the variable most dominant influence on employee performance because most large regression coefficient among other variables. Education level variables (X_1) effect on employee performance (Y) but the effect is not absolute or insignificant. Work experience variable (X_2) significantly influence employee performance (Y). Variable employee development (X_3) on employee performance (Y) is not significant. F count $>$ F value then H_0 is rejected, so presumably a significant influence between the variables of education, experience and employee development are jointly significant effect on employee performance Library UIN Suska Riau, unsubstantiated. Variable education, work experience, employee development impact of 51.9% on the performance of employees, while the remaining 48.1% is influenced by other factors outside of the variables studied.

Keywords : Library, Employee Performance, Education, Experience, Employee Development.

PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan lembaga yang bersifat dinamis, yang berkembang sesuai dengan perkembangan peradaban manusia.

Dalam dunia pendidikan, perpustakaan perguruan tinggi merupakan salah satu pusat ilmu pengetahuan dan sebagai jantung bagi program-program pendidikan perguruan tinggi,

serta sebagai pusat informasi belajar mengajar dalam lingkup yang lebih konkret.

Tujuan perpustakaan dapat tercapai melalui pengelolaan yang baik serta merupakan interaksi antara individu yang berada di dalamnya. Sebagai lembaga jasa, mutu dari pelayanan tergantung sekali pada mutu personalianya. Dalam hal ini staf perpustakaan merupakan sumber daya yang paling berharga.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengukuran kinerja kerja sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja dan tingkat kesalahan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diantaranya, yaitu:

1. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan pendidikan secara langsung dapat menambah wawasannya dalam berfikir maupun pola perilakunya setiap hari agar lebih baik.
2. Pengalaman kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya, semakin lama seseorang bekerja pada bidang tertentu maka semakin berpengalaman. Seorang karyawan yang berpengalaman dengan maksud agar karyawan itu mempunyai atau menemukan ide-ide baru dalam memecahkan masalah yang pernah timbul sebelumnya.
3. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan Perpustakaan saat ini maupun masa depan.

Pada pertengahan tahun 2008, Perpustakaan UIN SUSKA Riau menempati gedung baru yang terletak dikampus Raja Ali. Sejalan dengan pembangunan gedung perpustakaan tersebut dan perkembangan teknologi informasi yang pesat. Perpustakaan UIN SUSKA Riau telah melakukan berbagai bentuk inovasi sistem informasi, perbaikan sumber daya manusia dan melakukan *up grade* fasilitas baik *hardware* maupun *software*, dalam rangka untuk mewujudkan otomasi perpustakaan. Evaluasi otomasi perpustakaan

dari segi efektivitas kinerja sistem, khususnya dalam bidang *recall* dan *precision*, serta waktu tanggap. Peranan Perpustakaan sebagai pusat layanan informasi menjadi lebih penting dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perkembangan Teknologi Informasi (TI) yang berkembang dengan pesat, membawa banyak dampak terhadap perkembangan perpustakaan. Salah satunya penanganan kegiatan perpustakaan yang sebelumnya manual berubah menjadi komputerisasi atau perpustakaan terotomasi. Dengan adanya perpustakaan terotomasi diharapkan dapat membantu segala kegiatan dalam perpustakaan sehingga lebih efisien dan akurat.

Tujuan otomasi perpustakaan untuk meningkatkan pelayanan perpustakaan kepada pemustaka. Dengan otomasi perpustakaan, pemustaka akan sangat terbantu dan dapat menghemat waktu dalam melakukan penelusuran informasi, proses peminjaman dan pengembalian buku, pendaftaran anggota baru, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Kasus pada Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau".

Pengertian Perpustakaan

Perpustakaan adalah sebuah ruangan, bagian sebuah gedung, ataupun gedung itu sendiri yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lainnya yang biasanya disimpan menurut tata susunan tertentu untuk digunakan pembaca, bukan untuk dijual. (Syihabuddin Qalyubi, dalam Sidiq Hartanto, 2008).

Fungsi Perpustakaan

1. Penyimpanan
Perpustakaan bertugas menyimpan koleksi (informasi) yang diterimanya.
Pendidikan
2. Pendidikan
Perpustakaan merupakan tempat belajar seumur hidup
3. Penelitian
Perpustakaan berfungsi menyediakan berbagai macam koleksi (informasi) untuk keperluan penelitian yang dilakukan oleh pemakai.

4. Informasi

Perpustakaan menyediakan informasi bagi pemakai yang disesuaikan dengan jenis perpustakaan.
Rekreasi kultural

5. Perpustakaan

berfungsi menyimpan khazanah budaya dari masyarakat sekitar perpustakaan melalui penyediaan bahan bacaan

Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan (Pandojo dan Husnan, 2000 : 77).

Pengalaman Kerja

Perusahaan didalam merekrut seorang karyawan, sering kali mengajukan berbagai persyaratan bagi calon karyawannya dalam memasuki perusahaan. Syarat-syarat tersebut harus dipenuhi atau dimiliki seorang karyawan. Dengan pengalaman yang cukup lama maka dapat diharapkan karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada karyawan tanpa pengalaman.

Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan program pengembangan karyawan. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. (Hasibuan, 2005 : 76)

Kinerja Kerja

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. menurut (Mathis dan Jackson 2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka

memberikan kontribusi kepada organisasi. (Mathis dan Jackson, 2002:8) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja kerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau
- b. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pengalaman kerja terhadap Kinerja kerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau
- c. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pengembangan pegawai terhadap Kinerja kerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau.

METODE DAN BAHAN

Lokasi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Pusat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sedangkan obyek penelitian ini adalah Pegawai Perpustakaan Pusat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, karena sampel yang diambil adalah semua populasi yaitu seluruh Populasi penelitian ini adalah Pegawai pada Perpustakaan UIN Suska Riau.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Angket adalah daftar pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pengetahuan, pendapat dan sikap seseorang terhadap suatu masalah yang diteliti. Angket sebagai metode utama pengumpulan data. Dalam

penelitian ini dipakai angket yang terdiri dari :

- a. Angket pendidikan
 - b. Angket pengalaman kerja
 - c. Angket pengembangan karyawan
 - d. Angket kinerja
2. Metode wawancara
Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.
3. Dokumentasi
Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mengamati, mengolah laporan-laporan serta catatan yang menunjang penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi atau pengertian variabel sesuai dengan penelitian ini. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Pendidikan
Indikator variabel pendidikan pada penelitian ini adalah :
 - a. Pendidikan menunjang pekerjaan
 - b. Pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai
 - c. Perpustakaan UIN Suska Riau memperhatikan pendidikan pegawai dengan baik
 - d. Perpustakaan UIN Suska Riau mengizinkan pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan
2. Pengalaman kerja
Indikator pada pengalaman kerja pada penelitian ini adalah :
 - a. Meningkatkan kinerja
 - b. Semakin mudah mengerjakan tugas
 - c. Berpengalaman dalam menyelesaikan masalah
 - d. Pengalaman kerja meningkatkan kinerja
3. Pengembangan pegawai
Indikator pengembangan pegawai pada penelitian ini adalah :
 - a. Meningkatkan kemampuan pegawai
 - b. Memperbaiki kinerja kerja pegawai
 - c. Pegawai dapat bekerja dengan lebih baik
 - d. Perpustakaan UIN Suska Riau memperhatikan pengembangan pegawai dengan baik

4. Kinerja
Indikator kinerja pada penelitian ini adalah:
 - a. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktunya
 - b. Tidak melakukan kesalahan dalam bekerja
 - c. Pegawai selalu mengembangkan kinerja kerjanya
 - d. Melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Metode Analisis Data

Uji Kuesioner

- a. Uji Validitas
Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya.
- b. Uji Reliabilitas
Reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumen-instrumen untuk dapat dipercaya atau tahan uji.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.
- b. Heteroskedastisitas
Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*.
- c. Uji multikolinieritas
Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Corected item total correlation* lebih besar dari r_{tabel} atau untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka

dianggap reliabel. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Validitas Pengukuran

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Tanda	Nilai	Ket
Pendidikan (X₁)				
X _{1.1}	0,569	>	0.3	Valid
X _{1.2}	0,530	>	0.3	Valid
X _{1.3}	0,589	>	0.3	Valid
X _{1.4}	0,721	>	0.3	Valid
Pengalaman Kerja (X₂)				
X _{2.1}	0,412	>	0.3	Valid
X _{2.2}	0,495	>	0.3	Valid
X _{2.3}	0,634	>	0.3	Valid
X _{2.4}	0,619	>	0.3	Valid
Pengembangan Pegawai (X₃)				
X _{3.1}	0,344	>	0.3	Valid
X _{3.2}	0,494	>	0.3	Valid
X _{3.3}	0,462	>	0.3	Valid
X _{3.4}	0,592	>	0.3	Valid
Kinerja Kerja (Y)				
Y _{4.1}	0,431	>	0.3	Valid
Y _{4.2}	0,534	>	0.3	Valid
Y _{4.3}	0,709	>	0.3	Valid
Y _{4.4}	0,561	>	0.3	Valid

Sumber: Pengolahan Data(2013)

Tabel 2. Uji Reliabilitas Pengukuran

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	16

Sumber: Pengolahan Data(2013)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas keseluruhan item mempunyai hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya. Sehingga dapat dikatakan valid. Demikian juga dengan reliabilitasnya yaitu Alpha Cronbach terbukti reliabel seperti terlihat pada tabel

Hasil Uji Asumsi Klasik-Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov*. data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *Asymp. Sig* pada output *Kolmogorov-Smirnov test* > dari *alpha* yang ditentukan yaitu 5 % (0.05).

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Normalitas Data

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
N	33	33	33	33
Kolmogrov-Smirnov Z	,793	1,139	,997	1,118
Asymp. Sig. (2-tailed)	,555	,149	,273	,164

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi yang menunjukkan normalitas data, yaitu nilai signifikansi variabel Tingkat

Pendidikan (X₁) 0,555, Pengalaman Kerja (X₂) 0,149, Pengembangan Pegawai (X₃) 0,273 dan Produktifitas Kerja (Y) 0,164 lebih besar dari *alpha* (0.05). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Hasil uji adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Heteroskedastisita

Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	,463	,647
,142	,617	,542
-,339	-1,161	,255
,352	1,186	,245

Sumber: Pengolahan Data(2013)

Berdasarkan analisis data program *SPSS 18.00 for windows* dengan uji Glejser dapat diketahui nilai signifikansi variabel Tingkat Pendidikan (X₁) 0,542 > 0,05, Pengalaman Kerja (X₂) 0,255 > 0,05, dan Pengembangan Pegawai (X₃) 0,245 > 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada faktor pengganggu pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Varian Inflation factor (VIF)*. Bila VIF < 10 maka dianggap tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Sig.	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
,974		
,066	,598	1,673
,048	,373	2,680
,517	,361	2,772

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat nilai VIF Tingkat Pendidikan 1,673 < 10 tidak ada multikolinieritas, VIF Pengalaman Kerja 2,680 < 10 tidak ada multikolinieritas dan VIF Pengembangan Pegawai 2,772 < 10 tidak ada multikolinieritas sehingga tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi, yang berarti bisa disimpulkan bahwa antar variabel

bebas tidak terjadi korelasi atau hubungan multikolinieritas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja). Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,091	2,752
	Pendidikan	,274	,144
	Pengalaman	,523	,253
	Pengembangan	,160	,244

Sumber: Pengolahan Data(2013)

$$Y = 0,091 + 0,274X_1 + 0,523X_2 + 0,160X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a =Konstanta sebesar 0,091, apabila variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan pegawai, konstan, maka kinerja akan tetap positif.
- b_1 = Koefisien regresi b_1 sebesar 0,274. Variabel pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Apabila pendidikan pegawai ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- b_2 = 0,523 variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Apabila pegawai sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka dapat meningkatkan kinerja dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- b_3 = 0,160 variabel pengembangan pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Apabila Perpustakaan UIN Suska Riau melakukan pengembangan terhadap pegawai maka kinerja juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut di atas, maka variabel pengalaman pegawai merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja kerja karena koefisien regresinya paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu sebesar 0,523.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif. yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan pegawai terhadap kinerja kerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau secara bersama-sama.

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan pegawai terhadap kinerja kerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau secara bersama-sama.

$$\begin{aligned} \text{Untuk Level of significance } (\alpha = 0,05) \\ df &= F ; (k) : (n-1-k) \\ &= 0,05 ; (4) : (33 - 1 - 3) \\ &= 2,701 \end{aligned}$$

Tabel 7. Uji Signifikansi Simultan

Mean Square	F	Sig.
26,575	12,509	,000 ^a
2,124		

Berdasarkan Hasil uji F dengan menggunakan program SPSS 18.00 for windows didapatkan hasil pengolahan data dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} (12,509) > F_{tabel} (2,701)$, dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan pegawai secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji Statistik T)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of*

freedom (df) = n – (k + 1). Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, maka perlu diperhatikan aturan dalam menentukan hipotesis:

H₀ : β = 0

(artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

H_a : β ≠ 0

(artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

Untuk hasil perhitungan *Level of significance* (α = 0,05) pada variabel independen sama yaitu:

$$\begin{aligned} Df &= (\alpha/2 ; n - 1 - k) \\ &= (0,05/2 ; 33 - 1 - 3) \\ &= 0,025 ; 29 \\ t_{tabel} &= 1,69913 \end{aligned}$$

Tabel 8. Uji Signifikansi Secara Parsial

Standardized Coefficients	T	Sig.
Beta		
	,033	,974
,302	1,907	,066
,414	2,064	,048
,134	,656	,517

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa:

1. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (1,907) $> t_{tabel}$ (1,699) maka H₀ ditolak, sehingga variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau, namun tidak berpengaruh secara mutlak atau signifikan ini dikarenakan nilai signifikansi 0,066 $>$ 0,05.
2. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (2,064) $> t_{tabel}$ (1,699) dengan nilai signifikansi 0,048 $<$ 0,05 maka H₀ ditolak, sehingga variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau.
3. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (0,656) $< t_{tabel}$ (1,699) dengan nilai signifikansi 0,517 $>$ 0,05 maka H₀ diterima, sehingga variabel pengembangan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751^a	,564	,519	1,45753

Berdasarkan Perhitungan program SPSS diperoleh nilai Korelasi (R) sebesar 0.751, ini menunjukkan bahwa korelasi positif antara variabel dependen dengan variabel independen kuat, hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0.751 mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen memiliki pengaruh yang kuat.

Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riausebesar 51,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 48,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel pengalaman pegawai merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja kerja karena koefisien regresinya paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu sebesar 0,523.
2. Variabel pendidikan, pengalaman kerja dan pengembangan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau, terbukti kebenarannya.

3. Variabel pendidikan dan produktifitas kerja tidak berpengaruh secara nyata atau tidak begitu signifikan.
4. Variabel pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau.
5. Variabel Pengembangan Pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau
6. Dari hasil *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,519. Hal ini berarti variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengembangan pegawai memberikan pengaruh sebesar 51,9 % terhadap kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya seperti faktor kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan lain-lain.

Saran

1. Faktor pendidikan perlu mendapat perhatian dari manajemen Perpustakaan UIN Suska Riau, perpustakaan dapat memberikan kesempatan lebih banyak kepada para pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya dan dapat memberikan bantuan berupa beasiswa kepada pegawai.
2. Perpustakaan UIN Suska Riau dalam merekrut pegawai perlu memperhatikan pengalaman kerja pegawai, karena pegawai yang sudah berpengalaman akan mudah dalam menjalani tugas dan pekerjaannya.
3. Faktor pengembangan pegawai juga perlu diperhatikan oleh pihak perpustakaan, sebaiknya pihak perpustakaan memberikan pelatihan kepada para pegawai sesuai dengan jenis pekerjaannya, misalnya pegawai pada bagian komputer diberi pelatihan komputer.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal, (2006), *Mengolah dan Membuat Interpretasi Hasil Olahan SPSS Untuk Penelitian Ilmiah*. Edsa Mahkota: Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, (2000), *Statistik Induktif*, BPFE-UGM: Yogyakarta.

Faidal, (2010), "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM di Bangkalan", *Jurnal Ilmiah Jurusan Manajemen*, Universitas Trunojoyo Madura.

Flippo, Edwin B, (2000), *Manajemen Personalia*, alih bahasa Moh. Mas'ud, Erlangga: Jakarta.

H. Malayu S.P. Hasibuan, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

Imam Ghozali, (2005), *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Marlia, Elfina, (2007), "Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Inti (Persero) Bandung", *Tugas Akhir Jurusan Manajemen*, Universitas Widyatama, Bandung.

Muchdarsyah Sinungan, (2000), *Kinerja Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara: Jakarta.

Moh. As'ad, (2001), *Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri, Edisi Keempat, Liberty: Yogyakarta.

Pribadi, T. Aryo, (2013), "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang", *Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Administrasi*, Universitas Braw

Sugiyono, (2006) "Statistika Untuk Penelitian". Penerbit Alfabeta: Bandung.

Suharsimi Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta: Jakarta.

Zainal Mustofa, (2000), *Pengantar Statistik Untuk Ekonomi Terapan*, BPFE UII: Yogyakarta.