

## ABSTRAK

### **Nasir Ahmad Hasan Baktir (1168010193): Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat**

Kinerja pegawai yang efektif serta memiliki kompetensi sesuai bidangnya maka dapat menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai. Agar seluruh pegawai dapat bertanggungjawab atas tugas-tugas yang diembannya, maka diperlukannya standar kompetensi sumber daya manusia pada setiap instansi termasuk juga pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi berprestasi dan tindakan terhadap kinerja pegawai perpustakaan; kompetensi melayani terhadap kinerja pegawai perpustakaan; kompetensi memimpin terhadap kinerja pegawai perpustakaan; kompetensi mengelola terhadap kinerja pegawai perpustakaan; kompetensi kepribadian yang efektif terhadap kinerja pegawai perpustakaan; dan kompetensi berpikir terhadap kinerja pegawai perpustakaan.

Peneliti menggunakan teori kompetensi sumber daya manusia dari Yuniarsih dan Suwatno yang memiliki beberapa karakteristik, yaitu kompetensi berprestasi dan tindakan; kompetensi melayani; kompetensi memimpin; kompetensi mengelola; kompetensi kepribadian yang efektif; dan kompetensi berpikir. Sedangkan teori kinerja pegawai perpustakaan, peneliti menggunakan teori dari Priansa yang dapat diukur berdasarkan kuantitas pekerjaan; kualitas pekerjaan; kemandirian; inisiatif; adaptabilitas; dan kerjasama.

Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan penyebaran kuesioner kepada 51 responden. Pengujian statistik yang digunakan adalah pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis uji parsial (Uji-t), analisis uji simultan (Uji-F) dan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf 0,05/5%,  $X_1$  secara parsial berpengaruh terhadap Y dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,429 > 2,014$ );  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y dengan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $0,074 < 2,014$ );  $X_3$  secara parsial berpengaruh terhadap Y dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,123 > 2,014$ );  $X_4$  secara parsial berpengaruh terhadap Y dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,175 > 2,014$ );  $X_5$  secara parsial berpengaruh terhadap Y dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,993 > 2,014$ ); dan  $X_6$  secara parsial berpengaruh terhadap Y dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,935 > 2,014$ ). Adapun enam dimensi mengenai kompetensi sumber daya manusia tersebut memperoleh *R Square* sebesar 0,557 atau 55,7%. Sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perpustakaan

## ABSTRACT

### **Nasir Ahmad Hasan Baktir (1168010193): The Influence of Human Resource Competency on The Performance of Library Employees in the Library and Archival Office of West Java Province**

Effective employee performance and following directions and having competence in accordance with their field can be the key to improving employee performance. In order for all employees to be responsible for their duties, human resource competency standards are required in every institution, including in the Central and Archival Office of West Java Province.

The purpose of this research is to find out how much influence competence and actions have on the performance of library employees; competence to serve the performance of library employees; competence leads to the performance of library employees; competence to manage the performance of library employees; effective personality competencies on the performance of library employees; and competency to think about the performance of library employees.

Researchers used the theory of human resource competencies from Yuniarsih and Suwatno that have several characteristics, namely achievement competencies and actions; serving competencies; lead competency; managing competencies; effective personality competencies; and competency of thinking. As for the theory of the performance of library employees, researchers used priansa theory that can be measured based on the quantity of work; quality of work; self-reliance; initiatives; adaptability; and cooperation.

The research method uses associative methods with quantitative approaches. The data collection technique used was by disseminating questionnaires to 51 respondents. Statistical tests used are validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, partial test analysis (T-test), simultaneous test analysis (F-test) and determination coefficient analysis.

Based on the results of the study with a rate of 0.05/5%, X1 partially affects Y with  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $3.429 > 2.014$ ); X2 partially has no effect on Y with  $t \text{ count} < t \text{ table}$  ( $0.074 < 2.014$ ); X3 partially affects Y with  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $3.123 > 2.014$ ); X4 partially affects Y with  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $4.175 > 2.014$ ); X5 partially affects Y with  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $4.993 > 2.014$ ); and X6 partially affects the Y with the  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $6.935 > 2.014$ ). The six dimensions regarding human resource competency gained R Square by 0.557 or 55.7%. While the remaining 44.3% was influenced by other factors outside the study.

**Keywords: Human Resources Competency, Library Employee Performance**