

THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY AND LIBRARY AUTOMATION ON USER SATISFACTION CENTER LIBRARY IAIN RADEN INTAN LAMPUNG

Yusef Patria

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
renizama@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study was to see (1) the influence of employee competence on user satisfaction of the IAIN Raden Intan Central Library in Lampung, (2) the effect of library automation on user satisfaction at the IAIN Raden Intan Central Library, Lampung library, (3) the influence of employee competence and automation together. -the same user satisfaction of the Central Library IAIN Raden Intan Lampung. This type of research is descriptive quantitative. The data technique used is observation, interview, questionnaire and documentation. The data analysis used in this research is simple linear regression and multiple linear regression. The results of simple linear regression analysis show that there is a significant influence of employee competence on user satisfaction of the Central Library IAIN Raden Intan Lampung and there is a significant effect of library automation on user satisfaction of the Central Library IAIN Raden Intan Lampung. The results of multiple linear regression analysis obtained $F_{count} = 548.453$ and $F_{table} = 3.354$, because F_{count} is more than F_{table} , H_0 is rejected, meaning that there is a significant effect of employee competence and library automation on user satisfaction of the Central Library IAIN Raden Intan Lampung. In order to increase the satisfaction of users of the Central Library IAIN Raden Intan Lampung, employee competence and library automation need to be improved.*

Keywords: *library, employee competence, library automation*

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN OTOMASI PERPUSTAKAAN TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA PERPUSTAKAAN PUSAT IAIN RADEN INTAN LAMPUNG

Yusef Patria

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
renizama@gmail.com*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui (1) pengaruh kompetensi pegawai terhadap kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung, (2) pengaruh otomasi perpustakaan terhadap kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung, (3) pengaruh kompetensi pegawai dan otomasi perpustakaan secara bersama-sama terhadap kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai terhadap kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung dan ada pengaruh yang signifikan otomasi perpustakaan terhadap kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh $F_{hitung} = 548,453$ dan $F_{tabel} = 3,354$, karena F_{hitung} lebih dari F_{tabel} maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai dan otomasi perpustakaan terhadap kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung. Agar terjadi peningkatan kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung maka kompetensi pegawai dan otomasi perpustakaan perlu ditingkatkan.

Kata kunci: perpustakaan, kompetensi pegawai, otomasi perpustakaan

PENDAHULUAN

Perpustakaan dalam sebuah perguruan tinggi merupakan organ yang sangat vital, yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perguruan tinggi yaitu sering di sebut sebagai the heart of university atau jantungnya perguruan tinggi. Oleh sebab itu keberadaan perpustakaan dalam sebuah perguruan tinggi baik berstatus negeri maupun swasta hukumnya wajib sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 55 yang menyebutkan bahwa salah satu syarat untuk menyelenggarakan Perguruan Tinggi harus memiliki Perpustakaan. Sedangkan Perpustakaan Perguruan Tinggi (PPT) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bersama-sama dengan unit lain melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara menghimpun, memilih, mengolah, merawat serta melayani sumber informasi kepada lembaga induk khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.

Menurut Sutarno perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang berada dilingkungan kampus yang mencakup universitas, sekolah tinggi, institut, akademi dan lain sebagainya. Pemakainya adalah sivitas akademi perguruan tinggi tersebut, dan tugas dan fungsinya yang utama adalah menunjang proses pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma perguruan tinggi). Sedangkan pengelolaannya dan penanggung jawabnya adalah perguruan tinggi yang bersangkutan. (Sutarno, 2004 : 28)

Adapun fungsi perpustakaan perguruan tinggi adalah:

1. Fungsi Edukasi; perpustakaan merupakan sumber belajar para civitas akademika,

oleh karena itu perpustakaan harus mampu mendukung pencapaian tujuan menyediakan bahan pembelajaran setiap program studi, koleksi tentang strategi belajar mengajar dan materi pendukung pelaksana evaluasi pembelajaran

2. Fungsi Informasi: perpustakaan merupakan sumber informasi yang mudah diakses oleh pencari dan pengguna informasi.
3. Fungsi Riset: perpustakaan mempersiapkan bahan-bahan primer dan sekunder yang paling mutakhir sebagai bahan untuk melakukan penelitian dan pengkajian ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
4. Fungsi Rekreasi: perpustakaan harus menyediakan koleksi rekreatif yang bermakna untuk membangun dan mengembangkan kreativitas, minat dan daya inovasi pengguna perpustakaan.
5. Fungsi Publikasi: perpustakaan selayaknya juga membantu melakukan publikasi karya yang dihasilkan oleh warga perguruan tingginya yakni civitas akademika dan staf non-akademik.
6. Fungsi Deposit: perpustakaan menjadi pusat deposit untuk seluruh karya dan pengetahuan yang dihasilkan oleh warga perguruan tingginya.
7. Fungsi Interpretasi ; perpustakaan sudah seharusnya melakukan kajian dan memberikan nilai tambah terhadap sumber-sumber informasi yang dimilikinya untuk membantu pengguna dalam melakukan dharma (Depdiknas :2004)

Berdasarkan hasil observasi awal di Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung, peneliti menemukan bahwa masih terdapat ketidakpuasan dari pengunjung Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung. Kualitas pelayanan yang ada dinilai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel mengenai kesan para

pengguna layanan Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung yang dikelompokkan dalam beberapa indikator Bentuk Fisik (*Tangible*), Keandalan (*Reability*), Daya Tanggap (*Responsiveness*), Jaminan (*Assurance*), Empati (*Empathy*).

Tabel 1.
Data Pegawai Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung
Menurut Jenjang Pendidikan TMT Maret 2015

NO.	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR						JUMLAH
		S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	
1.	Kepala Perpustakaan	1						1
2.	Bag.Tata Usaha			1	1			2
3.	Bag.Pengadaan	1						1
4.	Bag.Pengolahan		1					1
5.	Bag.Layanan Sirkulasi		1		2			3
6.	Bag.Layanan Skripsi, tesis dan Disertasi		1					1
7.	Bagian Referensi, Karya ilmiah dan Asia Foudation		2					2
8	Pustakawan	1	1	2				4
	Jumlah	3	5	3	3			15

Sumber : Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 15 orang tersebut yang mempunyai latar belakang pendidikan Strata II sebanyak 3 orang, yang berpendidikan Strata 1 sebanyak 6 orang, yang berpendidikan D3 sebanyak 3 orang, serta yang berpendidikan SLTA sebanyak 3 orang. Dari jumlah tersebut hanya ada 5 orang yang berpendidikan ilmu perpustakaan, dan 4 orang berstatus pustakawan, dan tidak ada pegawai yang berfungsi sebagai teknisi komputer yang mendukung otomasi perpustakaan, juga masih ada pegawai yang kurang ramah terhadap pengguna perpustakaan. Padahal dalam mengelola koleksi buku yang mencapai 14946 Judul, dan 54964 Eksemplar, serta melayani anggota perpustakaan aktif sebanyak 4000 anggota dibutuhkan Kompetensi yang tinggi

mencakup pengetahuan yang luas, keterampilan yang dibutuhkan, dan sikap yang baik.

Kemudian dalam rangka melaksanakan amanah undang-undang nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan, maka perpustakaan IAIN Raden Intan telah menerapkan otomasi perpustakaan. Otomasi perpustakaan menurut SKKNI bidang perpustakaan, adalah menerapkan aplikasi komputer di perpustakaan yang digunakan dalam sistem pengadaan, katalogisasi, pengawasan pengarang, pengawasan serial, sirkulasi, inventarisasi, pinjam antar perpustakaan dan pengiriman dokumen.

Sistem otomasi perpustakaan yang dipergunakan di perpustakaan Pusat IAIN

Raden Intan Lampung adalah : “Slims” (Senayan of Library Sistem). Dalam penerapannya sistem otomasi ini masih belum memberikan pelayanan optimal kepada pengguna perpustakaan, karena masih ada pekerjaan perpustakaan yang mestinya memakai aplikasi komputer tetapi dilakukan dengan manual, juga masih ada keluhan dari pengguna mengenai Sistem ini yang masih bersifat local area network (LAN) belum tersambung ke internet sehingga tidak bisa diakses dari luar perpustakaan, juga tentang fasilitas Penelusuran koleksi (Komputer OPAC) yang disediakan di perpustakaan sudah tidak berfungsi sebagaimana mestinya

Kondisi tersebut diatas merupakan indikasi belum optimalnya kompetensi pegawai yang ada dan otomasi perpustakaan terhadap kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung. Dengan memperhatikan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul :”**Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Otomasi perpustakaan terhadap Kepuasan Pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung**”.

KAJIAN TEORI

Kompetensi Pegawai

Pengertian dan arti kompetensi oleh Spencer dalam (Moeheriono : 2012) dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Ia juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Kemudian kompetensi menurut kartini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Tipe kompetensi dapat dibedakan menjadi dua (a). Soft Competency yaitu berkaitan erat dengan kemampuan mengatur pekerjaan dan berinteraksi dengan orang lain, sebagai contoh adalah kemampuan memimpin dan kemampuan berkomunikasi. (b). Hard Competency yaitu yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan, sebagai contoh kemampuan mengklasifikasi, membuat abstrak, melayani pemustaka, penelusuran informasi dan sebagainya (Kartini, 2008).

Kepuasan Pengguna

Kata kepuasan atau Satisfaction adalah kata dari bahasa latin, Yaitu statis yang berarti enough atau cukup dan facere yang berarti to do atau melakukan. Jadi produk atau jasa yang bisa memuaskan adalah produk dan jasa yang sanggup memberikan sesuatu yang dicari oleh konsumen sampai pada tingkat cukup. (Irawan : 2002)

Menurut kotler yang dikutip Sunyoto (2013,116), menyatakan kepuasan merupakan tingkat perasaan dimana seseorang menyatakan hasil perbandingan atas kinerja produk yang diterima dan yang diharapkan.

Menurut Desler (2002), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Menurut Bernardin dan Russel oleh Noor Arifin (*Jurnal Economia*, 2012: 13-14), ada lima kinerja pegawai secara individu dan merupakan indikator dari kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas, artinya hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Pengetahuan dan keterampilan, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.
4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

Kemudian menurut Zeitami dkk, dalam Aviliani, dikutip Sri Purnomowati dalam (Dwi Julyanti, 2010), menyatakan bahwa kepuasan pengguna diidentifikasi melalui lima kualitas pelayanan yaitu :

- a. Kebutuhan pelanggan yang terfokus pada penampilan barang / jasa (Fasilitas fisik, perlengkapan, penampilan pegawai dan sarana komunikasi).
- b. Di penuhinya janji pelayanan segera dan memuaskan,
- c. Pemberian pelayanan secara cepat tanggap.
- d. Jaminan kepada pelanggan, mencakup kemampuan, kesopanan dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki oleh para staf.
- e. Kemudahan komunikasi dan paham atas kebutuhan pelanggan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur. Menurut data yang ada jumlah pegawai di kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur yaitu sebanyak 21 orang.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

- a. Data Primer
Yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam atau *in-depth interview* dipergunakan untuk memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber yang akan diwawancarai.
- b. Data Sekunder
Merupakan "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". *Data sekunder* antara lain disajikan dalam bentuk data-data, tabel-tabel, diagram-diagram, atau mengenai topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Kuisioner
Yaitu mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki.
2. Kuisioner
Yaitu sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.
3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan
Yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Populasi dalam penelitian di kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur adalah

sebanyak 21 orang. Dalam penelitian ini peneliti tidak termasuk ke dalam populasi, sehingga populasi yang digunakan yaitu sebanyak 19 orang pegawai.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPD II Partai Golkar Lampung Timur dengan persamaan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:
Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X_2 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1	= Koefisien regresi X_1
b_2	= Koefisien regresi X_2
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Motivasi Kerja
E	= Faktor kesalahan

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \cdot n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung}	= Nilai t
r	= Koefisien Korelasi
n	= Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_o) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

- $H_o = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- $H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- $H_o = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- $H_a = r_2 > 0$ = Berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan analisis regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Ada 2 regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana antara kompetensi pegawai (X_1) terhadap kepuasan pengguna (Y) dan regresi linier sederhana antara otomasi perpustakaan (X_2) terhadap kepuasan pengguna (Y).

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Pengguna

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana antara kompetensi pegawai (X_1) terhadap kepuasan pengguna (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Analisis Varian Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Pengguna

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1644.775	1	1644.775	882.390	.000 ^a
	Residual	52.192	28	1.864		
	Total	1696.967	29			

Berdasarkan Tabel 3.14. terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 kurang dari alpha (0.005) artinya H_0 ditolak, ada pengaruh yang berarti dari kompetensi pegawai (X_1) terhadap kepuasan pengguna (Y). Selanjutnya menduga persamaan

regresi linier sederhana antara kompetensi pegawai (X_1) terhadap kepuasan pengguna (Y). Dugaan persamaan regresi linier sederhana antara kompetensi pegawai (X_1) terhadap kepuasan pengguna (Y) dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2 Persamaan Regresi Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Pengguna

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.614	.956		3.780	.001
	kompetensi_pegawai	.845	.028	.985	29.705	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_pengguna

Persamaan regresi antara kompetensi pegawai (X_1) terhadap kepuasan pengguna (Y) sebagai berikut :

Y (kepuasan pengguna) = 3,614 + 0.845 X_1 (kompetensi pegawai) + e
Persamaan regresi di atas bermakna setiap peningkatan kompetensi pegawai 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan pengguna sebesar 0,845 satuan. Berdasarkan Tabel 3.15. terlihat juga bahwa nilai

$t_{hitung} = 29,705 > t_{tabel} = 2,04$ yang artinya kompetensi pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna (Y).

Nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu nilai signifikan = 0,000, sedangkan nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai korelasi = 0,985. Nilai korelasi (r) = 0,985, termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi. Nilai koefisien korelasi (r) = 0,985

sehingga $R^2 = 0,985^2 = 0,969$ artinya sebesar 96,9% keragaman kepuasan pengguna dapat dijelaskan oleh kompetensi pegawai dalam hubungan linier atau dengan

kata lain kompetensi pegawai memiliki kontribusi sebesar 96,9% dalam meningkatkan kepuasan pengguna.

Tabel 3 Persamaan Regresi Otomasi Perpustakaan terhadap Kepuasan Pengguna

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta		
		-31.477	4.703		-6.693	.000
	otomasi_perpustakaan	1.571	.117	.930	13.374	.000

Persamaan regresi antara otomasi perpustakaan (X_2) terhadap kepuasan pengguna (Y) sebagai berikut :

$$Y (\text{kepuasan pengguna}) = -31,477 + 1,571 X_2 (\text{otomasi perpustakaan}) + e$$

Persamaan regresi di atas bermakna setiap peningkatan otomasi perpustakaan 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan pengguna sebesar 1,571 satuan. Berdasarkan tabel terlihat juga bahwa nilai $t_{hitung} = 13,374 > t_{tabel} = 2,04$ yang artinya otomasi perpustakaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna (Y).

Nilai Koefisien determinasi otomasi perpustakaan (X_2) terhadap kepuasan pengguna (Y) nilai signifikan = 0,000, sedangkan nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai korelasi = 0,930. Nilai korelasi (r) = 0,930, termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi. Nilai koefisien korelasi (r) = 0,930 sehingga $R^2 = 0,930^2 = 0,865$ artinya sebesar 86,5% keragaman kepuasan pengguna dapat dijelaskan oleh otomasi perpustakaan dalam hubungan linier atau

dengan kata lain otomasi perpustakaan memiliki kontribusi sebesar 86,5% dalam meningkatkan kepuasan pengguna.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis varian pengaruh kompetensi pegawai dan otomasi perpustakaan terhadap kepuasan pengguna nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari alpha (0,05) artinya H_0 ditolak, ada pengaruh yang berarti dari kompetensi pegawai (X_1) dan otomasi perpustakaan (X_2) terhadap kepuasan pengguna (Y). Selanjutnya, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk antara kompetensi pegawai (X_1) dan otomasi perpustakaan (X_2) terhadap kepuasan pengguna (Y). $Y (\text{kepuasan pengguna}) = -4,672 + 0,691 \text{ kompetensi pegawai } (X_1) + 0,334 X_2 (\text{otomasi perpustakaan}) +$

Persamaan regresi di atas bermakna setiap peningkatan kompetensi pegawai 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan pengguna sebesar 0,691 satuan dan setiap peningkatan otomasi perpustakaan 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan pengguna sebesar 0,334 satuan dengan asumsi faktor lain tetap (tidak berubah). Berdasarkan Tabel 3.21. terlihat juga bahwa nilai $t_{hitung} = 11,186 > t_{tabel} = 2,04$

untuk variabel kompetensi pegawai dan $t_{hitung} = 2,751 > t_{tabel} = 2,04$ untuk variabel otomasi perpustakaan yang artinya kompetensi pegawai (X_1) dan otomasi perpustakaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna (Y).

Nilai Koefisien determinasi setiap kompetensi pegawai (X_1) dan otomasi perpustakaan (X_2) terhadap kepuasan pengguna (Y) nilai signifikan = 0,000, sedangkan nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai korelasi = 0,988. Nilai korelasi (r) = 0,988, termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi. Nilai koefisien korelasi (r) = 0,988 sehingga $R^2 = 0,988^2 = 0,976$ artinya sebesar 97,6% keragaman kepuasan pengguna (Y) dapat dijelaskan oleh kompetensi pegawai (X_1) dan otomasi perpustakaan (X_2) dalam hubungan linier atau dengan kata lain 97,6% kompetensi pegawai dan otomasi perpustakaan secara bersamaan memiliki kontribusi sebesar 97,6% dalam meningkatkan kepuasan pengguna.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh $F_{hitung} = 548,453$ dan $F_{tabel} = 3,354$, karena F_{hitung} lebih dari F_{tabel} maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai dan otomasi perpustakaan terhadap kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung. Agar terjadi peningkatan kepuasan pengguna Perpustakaan Pusat IAIN Raden Intan Lampung maka kompetensi pegawai dan otomasi perpustakaan perlu ditingkatkan.

Saran

Dari penelitian yang dilakukan peneliti memberi saran agar otomasi perpustakaan terus ditingkatkan agar peningkatan kepuasan pegawai meningkat. Untuk

penelitian selanjutnya agar bisa mengembangkan lagi dari penelitian yang peneliti teliti

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Depdiknas.2004. *Kerangka Dasar Kurikulum 2004*.Jakarta.
- Dessler, Gary. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawan, Handi. 2002. 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. Jakarta. Elex Media
- Kartini Kartono. 2008. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noor Arifin, 2002. *Manajemen Personalial*, Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Etrizal. 2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Suci Press.
- Sutarno, NS. 2004. Manajemen Perpustakaan : Suatu Pendekatan Praktik.. Jakarta : Samitra Media Utama.

Thoha, Miftah.2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen dan Pengembangannya*. Yogyakarta : Penerbit Andi.