

Kinerja staf perpustakaan universitas Udayana ditinjau dari tingkat pendidikan, masa kerja dan pengembangan keahlian

Deskripsi Dokumen: <http://lib.ui.ac.id/bo/uibo/detail.jsp?id=20250920&lokasi=lokal>

Abstrak

[Penilaian kinerja terhadap staf perpustakaan adalah suatu upaya pemetaan tingkat kemampuan atau unjuk kerja staf perpustakaan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehari-hari. Tujuan penilain kinerja terhadap staf perpustakaan adalah untuk mengetahui kelebihan maupun kekurangan masing-masing staf perpustakaan sehingga memudahkan dalam melakukan perencanaan operasional perpustakaan dengan mengedepankan kelebihan-kelebihan yang dimiliki, serta lebih mudah merencanakan program pengembangan keahlian guna mengatasi kekurangan atau hambatan yang berhasil diidentifikasi lewat penilaian yang diselenggarakan. Penelitian tentang penilaian kinerja staf perpustakaan perguruan tinggi dengan mengambil lokasi di perpustakaan Universitas Udayana bertujuan untuk : 1) Mengetahui perbedaan kinerja staf perpustakaan universitas Udayana ditinjau dari tingkat pendidikan yang dimiliki. 2) Mengetahui perbedaan kinerja staf perpustakaan Universitas Udayana ditinjau dari masa kerja masing-masing staf perpustakaan. 3) Mengetahui perbedaan tingkat kinerja staf perpustakaan Universitas Udayana ditinjau dari aspek pengembangan keahlian. Sampel penelitian adalah staf perpustakaan Universitas Udayana berjumlah 42 orang (sampel jenuh). Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan menerapkan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data, dengan skala pengukuran likert dengan 4 (empat) kategori yaitu; kurang, cukup, baik dan sangat baik. Analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan eksplanatori studi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis tata jenjang Spearman dengan tingkat signifikansi 5 % atau 0.05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Tingkat kinerja staf perpustakaan Universitas Udayana ditinjau dari tingkat pendidikan, masa kerja dan pengembangan keahlian tergolong pada kategori baik. 2). Berdasarkan aspek-aspek kinerja ditinjau dari tingkat pendidikan, masa kerja dan pengembangan keahlian tergolong baik. Ada peningkatan nyata pada kategori baik ditinjau dari tingkat pendidikan dan masa kerja dari masing-masing kelompok responden, dan tidak terjadi peningkatan nyata ditinjau dari pengembangan keahlian. 3) Dari tiga hipotesis yang diajukan hanya pengembangan keahlian yang menunjukkan signifikan dengan peningkatan kinerja, Performance assessment to library staff is an effort of mapping or drawing staff performance degree when completing their duties. The objectives of performance evaluation are to collect or invent such kinds of strengths and weaknesses of the staff so that, it will be easier for library management when they manage library operation according to the staff abilities or strengths, and it is also easier when planning for professional development program to overcome insufficiencies. or weaknesses which are identified by assessment program. The objectives of performance appraisal research of Udayana library staff are: 1). To identify the differences of performance degree of Udayana library staff according to their educational back ground. 2). To identify the differences of performance degree of Udayana library staff according to their length of work 3). Identifying the differences of performance degree of Udayana library staff according to their participation intensities on professional development programs. The research sampling is total sampling with 42 respondents. The research is basically survey technique with questionnaire as an instrument to collect the data. This research is employee Likert Scale to show the degree

of performance with 4 (four) categories, namely: poor, sufficient, good and very good. Data is analyzed using descriptive statistical and explanatory analyses, while examining of research hypothesis using Spearman test with significant level at 5 % or 0.05. The finding of the research shows: 1). Performance degree of Udayana library staff according to educational background, length of work and participation intensities on professional development programs classified into good categories. 2). Based on performance aspects through educational, length of work and participation intensities on professional development programs classified into good categories. Educational background and length of work shows significant improvement on good categories, while participation intensities on professional development programs do not show significant improvement. Performance degree of Udayana library staff according to classified into sufficient nearly good. 3) From three research hypothesis raised, only participation intensities on professional development programs show significant correlation with performance degree of Udayana library staff]