

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

John Bernadin (2016 :93) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, tanpa mereka betapa sulitnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi, dengan memiliki tenaga- tenaga kerja yang terampil organisasi telah memiliki asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu organisasi baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Perkembangan manajemen organisasi dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan organisasi terhadap pekerjaannya. Salah satu aspek penting yang dapat dikembangkan oleh perusahaan berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan karyawan bukan hanya sekedar penggerak operasional perusahaan, melainkan karyawan juga merupakan asset yang harus diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan.

(Wenty dan Lela, 2020:83). Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan juga disebabkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan menampakkan produktivitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (Turnover). Menurut Muamarah dan Kusuma (dalam Mujiati, dkk, 2016) turnover intention adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Sumber daya manusia memiliki peranan utama dalam setiap kegiatan yang ada didalam suatu organisasi. Meskipun didalam penerapannya didukung dengan adanya sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, andal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Byrd (2016), mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting yang harus ada didalam sebuah institusi atau organisasi. Pegawai dapat menjadi sebuah potensi apabila dikelola dengan baik dan benar, namun sebaliknya hal tersebut akan menjadi sebuah beban jika dalam penerapannya terjadi kesalahan mengelola.

Dalam penerapannya sumber daya manusia harus memiliki kompetensi sehingga dalam pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan akan berjalan dengan baik. Hal ini didukung oleh Rohida (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi menyangkut karakteristik seorang mengenai bagaimana berkinerja secara efektif dan memiliki keunggulan dalam pekerjaan tertentu. Rendahnya kompetensi sumber daya manusia

dapat berakibat dengan rendahnya kualitas kerja, dan tentunya akan berdampak pada hasil kerja yang buruk (Harras, dkk 2020). Dapat dilihat dalam dunia kerja saat ini, tidak sedikit orang diberhentikan karena dianggap tidak memiliki kemampuan bekerja ataupun sebaliknya banyak pekerja atau pegawai yang dipertahankan karena dinilai memiliki kemampuan melaksanakan tugas dengan baik.

Sehingga sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akan menjadi sebuah pembeda yang menjadikan apakah sumber daya manusia tersebut berkemampuan atau tidak. Selanjutnya, dalam pengelolaannya akan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan meminimalisir adanya kesalahan diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penggeraknya seperti yang telah disampaikan di atas. Tanpa adanya sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas dalam bidangnya maka kegiatan apapun dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan baik dan maksimal.

Agar memperoleh kemantapan dalam merumuskan pengertian kepemimpinan ada baiknya dikemukakan terlebih dahulu beberapa pendapat tentang kepemimpinan itu sendiri, yang di tinjau dari berbagai sudut pandang. Seperti pengertian Kepemimpinan yang diungkapkan oleh Tead dalam Sutarto (2016) “Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable”. (kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan). Lain lagi pendapat Terry dalam Thoha (2017) yang mengartikan “kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Adapun pengertian kepemimpinan menurut

Sutarto (2016) "Rangkaian kegiatan penataan berupa kemampaun mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Dari pendapat-pendapat dari ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya kepemimpinan itu merupakan suatu proses mempengaruhi dan saling pengaruh dimana mempengaruhi mengandung kesan searah, sedangkan saling pengaruh mengandung makna timbal balik. Sebelum mencoba memahami segala sesuatu tentang kepemimpinan, diperlukan pengertian dasar yang diambil dari berbagai teori tentang kepemimpinan yang akan menjadi basis pemahaman tentang kepemimpinan itu sendiri. Adapun pengertian teori kepemimpinan menurut Kartono (2015) Kepemimpinan adalah penetralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. Teori pertama yang banyak Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2016:59), mengemukakan bahwa "Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan".

Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016:27) adalah "tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan".

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2016:7) adalah sebagai berikut :
“Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu member sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”.

Dengan demikian pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (20016:94) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”. Adapun menurut Pasolong (2016:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

Sedangkan Menurut Ndraha (2016:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:59) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2016:27) mengemukakan bahwa :Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian Kualitas Sumber Daya

Manusia yaitu : Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli. Menurut Schein (2016:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

Selanjutnya menurut Munandar (2016:262), budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi. Adapun menurut Robbins (2016:525), budaya organisasi “A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization” dalam arti budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku”.

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam Yermias T. Keban (2016 : 203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut : Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat.

Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bisa tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut.

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi kerja pegawai yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi

terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

John Bernadin (2016 :93) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut : Kualitas Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas dalam organisasi. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan kerja dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Efektivitas. Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya. Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan. Komitmen Kerja Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai atau pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Beberapa faktor yang dinilai

sebagai tingkat kinerja anggota meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemahaman anggota terhadap pekerjaan itu sendiri.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dilingkungan organisasi pemerintahan. Kondisi ini merupakan persoalan besar yang dirasakan oleh masyarakat yang dilayani.

Manajemen merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan orang lain. Artinya keberhasilan organisasi sangat tergantung pada faktor kepemimpinan dalam menggerakkan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia (SDM) maupun sarana dan prasarana dalam kegiatan sehari-hari.

Perpustakaan sebagai pusat informasi dan pengetahuan diharapkan mampu menjadi tempat pembelajaran seumur hidup (longlifeeducation) untuk masyarakat. Pengertian perpustakaan bagi sebagian orang adalah sebuah ruang yang beirisi tumpukan buku yang berdebu. Seiring perkembangan waktu dan teknologi, pengertian perpustakaan pun berubah. Perpustakaan bukan lagi hanya terbatas pada ruangan atau gedung yang di dalamnya terdapat rak-rak yang berisi buku. Saat ini perpustakaan juga berkembang, hingga muncul istilah perpustakaan tanpa dinding (library without walls).

Menurut Sulistyo-Basuki (2016:3), 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.

Perpustakaan sebagai salah satu sumber informasi, ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya, menduduki posisi yang sangat strategis, ekonomis dan demokratis sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, serta sarana pelaksanaan konsep belajar mandiri sepanjang hayat bagi setiap individu.

Untuk melakukan tugas pelayanan informasi di Perpustakaan diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugas pekerjaannya, sehingga diharapkan mampu merespon aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi dan melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah memenuhi kebutuhan pengguna informasi. Selain itu diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan perubahan sebagai dampak perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat mensyaratkan setiap bangsa untuk memiliki daya saing yang kuat. Untuk menghadapi persaingan akibat perubahan yang semakin cepat maka diperlukan manusia yang memiliki kemampuan yang profesional dalam pembangunan di seluruh aspek kehidupan.

Untuk menguasai perubahan di dalam sebuah organisasi, SDM merupakan aset utama yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien, produktif dan kompetitif. Oleh karena itu untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara dan mengoptimalkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian agar tuntutan adanya kemampuan pegawai pemerintahan yang profesional dan berkualitas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999

tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dalam menjalankan tugas pekerjaannya dapat diwujudkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka pembinaan dan pengembangan pegawai perlu dilakukan tidak hanya meliputi pembinaan dan pengembangan aspek teknis saja, melainkan juga melalui pembinaan terhadap aspek-aspek psikologis seperti pengembangan serta peningkatan budaya organisasi yang mempunyai peranan yang strategis dalam menumbuhkan nilai-nilai dan standar-standar organisasi dan mendorong meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selanjutnya untuk dapat menghasilkan kinerja secara optimal, diperlukan SDM yang profesional. Berhasilnya suatu program kerja antara lain karena dapat dipenuhinya prinsip-prinsip umum manajemen yang mencakup : pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, pengabdian untuk kepentingan umum, penggajian pegawai, pemusatan, hierarki, ketertiban dan keamanan, keadilan dan kejujuran, inisiatif, inovatif dan rasa kebersamaan. Memperhatikan uraian di atas, maka penelitian ini akan berusaha mengungkapkan pentingnya kepemimpinan, kualitas SDM dan budaya organisasi terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

Perpustakaan Daerah Bangli.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai di Perpustakaan daerah bangli?
2. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai di Perpustakaan daerah bangli?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai di Perpustakaan di daerah bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

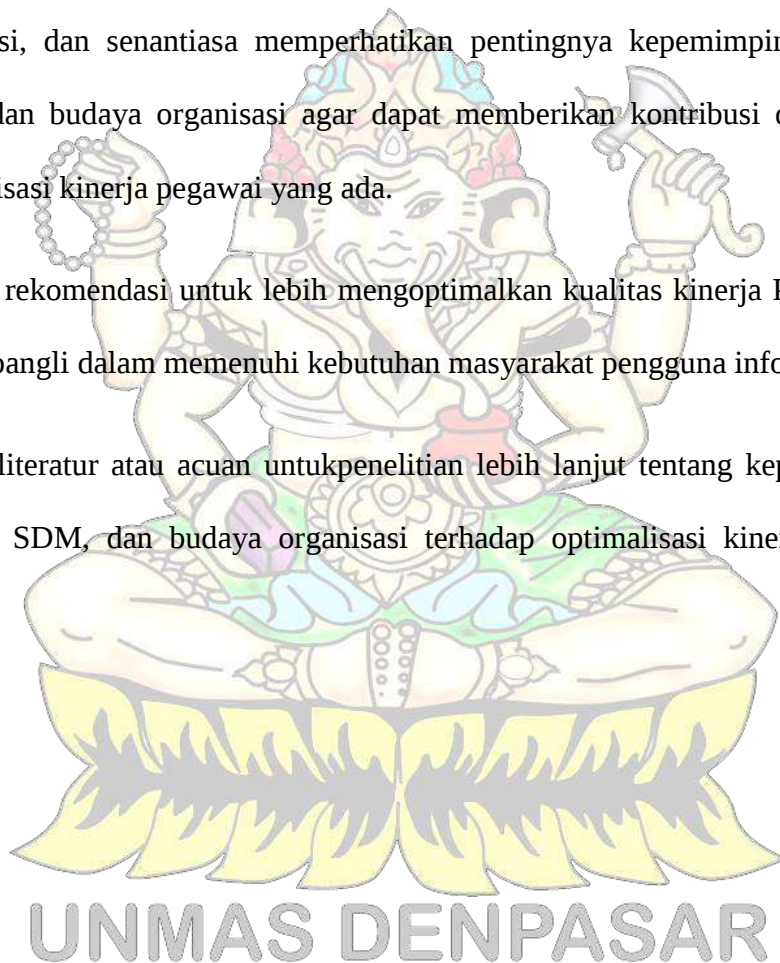
Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan di perpustakaan daerah bangli.
2. Mengetahui kualitas SDM di perpustakaan daerah bangli.
3. Mengetahui budaya organisasi terhadap optimalisasi kinerja pegawai secara empiris dengan dukungan teori yang diperoleh selama mengikuti kuliah, membaca literatur dan memadukan dengan kenyataan obyektif yang ada di lapangan.

1.4 Manfaat Penelitian Hasil

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan sekaligus bahan masukan kepada Perpustakaan di daerah bangli untuk pengambilan kebijakan, menentukan keberadaan perpustakaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat pengguna informasi, dan senantiasa memperhatikan pentingnya kepemimpinan, kualitas SDM, dan budaya organisasi agar dapat memberikan kontribusi dalam upaya optimalisasi kinerja pegawai yang ada.
- b. Sebagai rekomendasi untuk lebih mengoptimalkan kualitas kinerja Perpustakaan daerah bangli dalam memenuhi kebutuhan masyarakat pengguna informasi.
- c. Mejadi literatur atau acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan, kualitas SDM, dan budaya organisasi terhadap optimalisasi kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Goal Setting Theory

GOAL SETTING THEORY (Locke & Latham, 2002, 2012) dikembangkan secara induktif dalam psikologi industri/organisasi (I/O) selama periode 25 tahun, berdasarkan sekitar 400 penelitian laboratorium dan lapangan. Studi-studi ini menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik dan tinggi (sulit) mengarah pada tingkat kinerja tugas yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah atau tujuan abstrak yang tidak jelas seperti nasihat untuk "melakukan yang terbaik". Selama seseorang berkomitmen pada tujuan, memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya, dan tidak memiliki tujuan yang saling bertentangan, ada hubungan linier yang positif antara kesulitan tujuan dan kinerja tugas. Karena tujuan mengacu pada hasil yang bernilai di masa depan, penetapan tujuan pertama dan terutama merupakan proses penciptaan ketidaksesuaian. Ini menyiratkan ketidakpuasan dengan kondisi seseorang saat ini dan keinginan untuk mencapai suatu objek atau hasil.

UNMAS DENPASAR

Sasaran terkait dengan pengaruh dalam sasaran yang menetapkan standar utama untuk kepuasan diri dengan kinerja. Sasaran yang tinggi atau keras memotivasi karena mereka membutuhkan seseorang untuk mencapai lebih banyak agar dapat dipuaskan daripada tujuan yang rendah atau mudah. Perasaan sukses di tempat kerja terjadi sejauh orang melihat bahwa mereka mampu tumbuh dan menghadapi

tantangan pekerjaan dengan mengejar dan mencapai tujuan yang penting dan bermakna.

Ada empat mekanisme atau mediator hubungan antara tujuan dan kinerja. Sasaran yang tinggi menghasilkan upaya dan/atau kegigihan yang lebih besar daripada sasaran yang cukup sulit, mudah, atau samar-samar. Tujuan mengarahkan perhatian, usaha, dan tindakan menuju tindakan yang relevan dengan tujuan dengan mengorbankan tindakan yang tidak relevan. Karena kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi, efek tujuan juga bergantung pada pengetahuan dan keterampilan tugas yang diperlukan. Sasaran mungkin hanya memotivasi seseorang untuk menggunakan kemampuannya yang ada, mungkin secara otomatis "menarik" pengetahuan yang relevan dengan tugas yang tersimpan ke dalam kesadaran, dan/atau dapat memotivasi orang untuk mencari pengetahuan baru. Yang terakhir ini paling umum ketika orang dihadapkan pada tugas baru yang kompleks. Seperti yang akan kami tunjukkan, pencarian semacam itu mungkin berhasil atau tidak.

Tujuan, dalam hubungannya dengan self-efficacy (kepercayaan khusus tugas; Bandura, 1997), sering memediasi atau sebagian memediasi efek variabel motivasi potensial lainnya, seperti sifat kepribadian, umpan balik, partisipasi dalam pengambilan keputusan, otonomi pekerjaan, dan insentif moneter.

Moderator utama penetapan tujuan adalah umpan balik, yang dibutuhkan orang untuk melacak kemajuan mereka; komitmen terhadap tujuan, yang ditingkatkan dengan efikasi diri dan memandang tujuan sebagai hal yang penting; kompleksitas tugas, sejauh pengetahuan tugas lebih sulit diperoleh pada tugas yang kompleks; dan kendala situasional. Sehubungan dengan yang terakhir, Brown, Jones, dan

Leigh (2005) menemukan bahwa kelebihan peran (kelebihan pekerjaan tanpa sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas) memoderasi efek tujuan; sasaran memengaruhi kinerja hanya ketika kelebihan beban rendah.

Goal setting theory memiliki validitas internal dan eksternal yang tinggi. Pada tahun 2002, dukungan untuk efek penetapan tujuan telah ditemukan di lebih dari 88 tugas berbeda, yang melibatkan lebih dari 40.000 peserta pria dan wanita di Asia, Australia, Eropa, dan Amerika Utara (Locke & Latham, 2002). Efek tujuan telah ditemukan di laboratorium dan pengaturan lapangan, menggunakan desain korelasional dan eksperimental dan banyak variabel dependen. Rentang waktu berkisar dari 1 menit hingga 25 tahun dan efek telah diperoleh pada tingkat individu, kelompok, dan unit organisasi. Sasaran efektif bahkan ketika berasal dari sumber yang berbeda; mereka dapat ditugaskan oleh orang lain, mereka dapat diatur bersama melalui partisipasi, dan mereka dapat diatur sendiri. Dalam contoh terakhir, tujuan adalah elemen kunci dalam pengaturan diri.

2.2 Kepemimpinan

a) Pengertian Kepemimpinan

Agar memperoleh kemantapan dalam merumuskan pengertian kepemimpinan ada baiknya dikemukakan terlebih dahulu beberapa pendapat tentang kepemimpinan itu sendiri, yang di tinjau dari berbagai sudut pandang. Seperti pengertian Kepemimpinan yang diungkapkan oleh Tead dalam Sutarto (2016) “Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable”. (kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka

inginkan). Lain lagi pendapat Terry dalam Thoha (2017) yang mengartikan “kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Sutarto (2016) ”Rangkaian kegiatan penataan berupa kemampaun mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Pemimpin pada hakekatnya laksana sebuah "lokomotif" yang akan membawa "gerbong-gerbong" organisasi. Modernitas organisasi telah membangkitkan kesadaran akan hakekat dan eksistensi kepemimpinan, bahkan dekade terakhir ini dapat disebut era revolusi kepemimpinan. Tuntutan akan pemimpin yang profesional semakin terasa, sejalan dengan tuntutan akan hadirnya manusia organisasional yang semakin sadar bahwa sistem manajemen bergerak dari sifat amatiran menuju kematangan profesional yang di bareng dengan faktor pendukung yang akurat. Dengan kata lain, pemimpin paling utama dituntut bagaimana mampu memberdayakan segala kekuatan organisasi secara benar dan tepat sesuai dengan gelombang perubahan atau tantangan masa depan yang mempengaruhi kehidupan organisasi.

Kepemimpinan adalah "Seni atau proses mempengaruhi orang lain, sedemikian rupa sehingga mereka mau melakukan usaha atau keinginan untuk bekerja dalam rangka pencapaian tujuan kelompok".

Konsep tersebut muncul suatu fenomena, bahwa seorang pemimpin adalah orang yang dikagumi oleh orang lain atau bawahan, sehingga ada kecenderungan untuk meniru apa yang dilakukan oleh pimpinannya.

Hakekat kepemimpinan adalah terletak pada kemampuan seorang pemimpin mengajak dan mempengaruhi pihak lain termasuk bawahan, untuk bekerja sama melakukan kegiatan tertentu dalam rangka merealisasi tujuan secara efektif dan efisien dalam suasana kerja yang menyenangkan (Favorable climate).

Manajemen yang baik adalah manajemen yang mampu menghasilkan keputusan-keputusan bermutu, baik kuantitatif maupun kualitatif. Tidak ada manajemen yang lebih baik, kecuali manajemen yang mampu meraih perubahan-perubahan positif, rasional, dan objektivitas bagi organisasi.

Sejalan dengan deskripsi kepemimpinan tersebut di atas, maka dalam melaksanakan aktivitas perpustakaan diperlukan kepemimpinan untuk memberikan arah dan menggerakkan semua potensi sumber daya yang ada dengan kemampuan melihat dan menyesuaikan perubahan zaman guna mencapai tujuan perpustakaan yang telah dirumuskan data m visi dan misinya.

Pandangan teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan manajemen harus disesuaikan dengan lingkungan dan situasi dalam organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada kemampuan pimpinan untuk menyesuaikan diri dengan ketentuanketentuan dan kondisi lingkungan dalam organisasi itu.

b) Fungsi Kepemimpinan

Menurut Jamaludin, (2017) bahwa kepemimpinan memiliki empat fungsi utama yaitu:

1. Sebagai pembaharuan yang menciptakan ide, gagasan, rencana dan program kerja baru yang belum pernah tercipta sebelumnya di dalam suatu perusahaan.
2. Mensosialisasikan berbagai ide, gagasan rencana dan program kerja perusahaan.
3. Mendorong orang lain agar berperilaku ke arah pencapaian tujuan tertentu.
4. Mengawasi atau menyangkut kepentingan organisasi kerah efektifitas dan efisiensi.

c) Indikator Kepemimpinan

Menurut Umar (2018: 31) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan adalah:

1. Cara berkomunikasi merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin di dalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan atau bawahannya.
2. Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.
3. Kemampuan memimpin merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

4. Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Kekuasaan yang positif, sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas yang ada dalam suatu perusahaan

2.2 Kualitas SDM

a) Pengertian Kualitas SDM

Dengan demikian pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (20016:94) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”. Adapun menurut Pasolong (2016:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:59) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2016:27) mengemukakan bahwa : Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu : Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja

yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat besar pengaruhnya terhadap individu maupun organisasi dalam mengakses informasi. Fasilitas jaringan (network) nasional dan internasional berkembang dengan sangat pesat. Information superhighway yang dibangun diseluruh dunia dapat menghubungkan pemakai pada layanan informasi digital melalui jaringan telekomunikasi global. Hal ini berimbas pada cakupan kerja perpustakaan. Ragamakses ke layanan perpustakaan tidak lagi dibatasi oleh jarak dan waktu yang memungkinkan untuk banyak orang. Pengguna (users) akan semakin berharap banyak terhadap produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam akses untuk berbagai layanan perpustakaan.

Kondisi dari gambaran tersebut di atas menyiratkan adanya tuntutan terhadap dukungan kualitas SDM yang memadai. Sebab bagaimanapun canggihnya teknologi jika tidak diimbangi oleh dukungan kualitas SDM yang handal, tidak akan berarti apa-apa. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan bahwa peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.

Hakekat SDM dalam suatu organisasi (perpustakaan) merupakan kunci yang akan menentukan keberhasilan organisasi. Karena SDM merupakan titik sentral dari penyelenggara seluruh fungsi-fungsi manajerial. Artinya bahwa teknik, gaya, dan mekanisme penyelenggara berbagai fungsi manajerial harus berangkat dan tiba pada pengakuan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam seluruh proses manajerial

tersebut.

Oleh karena itu keberadaan SDM dalam organisasi perlu mendapat perhatian khusus dengan memperhatikan manusia dari tiga sisi yaitu : a) manusia adalah makhluk yang mempunyai harkat dan martabat yang perlu dan harus dihargai; b) manusia dalam berkarya, ingin diperlakukan secara manusiawi; dan c) Manusia pekerja akan sangat senang apabila mereka diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut kehidupan kekerjaannya melalui apa yang populer dengan istilah dan konsep pemberdayaan.

Sejalan dengan pendapat "upaya perpustakaan dalam menghadapi masyarakat pengguna informasi sangat ditentukan oleh kemampuan SDM atau pengelola perpustakaan, pemanfaatan teknologi secara luas untuk memberikan tingkat layanan yang lebih luas serta adanya dukungan dari organisasi yang bersangkutan agar dapat menghadapi tantangan zaman."

SDM merupakan tulang punggung perpustakaan yang masih dapat dikembangkan lebih lanjut agar memiliki daya saing yang tinggi. Hal ini karena daya saing merupakan potensi terpenting yang harus dikembangkan pada diri setiap pegawai. Adanya peningkatan kualitas SDM akan berimplikasi pada optimalisasi kinerja pegawai, karena dengan pendidikan mereka akan memiliki wawasan yang lebih luas dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

b) Jenis Jenis Kualitas SDM

Menurut Sugiono (2017) Berikut adalah beberapa jenis kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang umumnya diidentifikasi, yakni :

1. Keterampilan Teknis

Kemampuan dan keahlian spesifik yang relevan dengan pekerjaan atau industri tertentu.

2. Keterampilan Interpersonal

Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan orang lain dalam tim atau organisasi.

3. Kemampuan Berpikir Kritis

Kemampuan untuk menganalisis informasi, memahami masalah kompleks, dan membuat keputusan yang baik.

4. Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan tugas yang berubah.

5. Motivasi dan Keterlibatan

Keinginan untuk memberikan kinerja terbaik dan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan.

c) Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut M. Dawan Rahardjo (2010:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi :

a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.



b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

2. Pendidikan

a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

2.3 Budaya Organisasi

a) Pengertian Budaya organisasi

Menurut Schein (2016:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Selanjutnya menurut Munandar (2016:262), budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi. Adapun menurut Robbins (2016:525), budaya organisasi “A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization” dalam arti budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi (organizational culture) dalam suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan, perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti sebagai penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Karena budaya organisasi merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja pegawai, dimana mengandung norma-norma, dan nilai-nilai yang dianut oleh semua yang terlibat di dalamnya. Hal ini sejalan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Sehingga setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Gambaran ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, adaptif dan transformasional diyakini dapat berdampak positif terhadap optimalisasi kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Budaya organisasi yang kuat juga diyakini dapat berperan sebagai 1) variabel independen yang mempengaruhi praktik-praktik manajemen dan sikap pegawai, dan 2) sebagai variabel internal yang berperan mengkonseptualisasikan organisasi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan. Dengan kata lain budaya organisasi adalah mekanisme yang digunakan oleh suatu organisasi dan anggota-anggotanya untuk belajar mengelola tantangan-tantangan eksternal dan mewujudkan interaksi internal.

Perpustakaan daerah bangli sebagai salah satu Lembaga masyarakat yang mempunyai peran dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang perpustakaan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dengan melihat nilai-nilai fundamental dari budaya organisasi tersebut di atas, maka Perpustakaan

dalam melaksanakan tugasnya dituntut agar dapat mengoptimalkan kinerjanya dengan dukungan nilai-nilai budaya tersebut.

b) Fungsi Budaya Organisasi

menurut Robbins (dalam Sulaksono Hari, 2016: 29) dibagi menjadi beberapa yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standarstandar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

c) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2016: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan dan Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru

2. Berorientasi pada hasil, seperti Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan dan Mendukung prestasi karyawan.
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti Teliti dalam mengerjakan tugas dan Keakuratan hasil kerja.

2.4 Optimalisasi Kinerja Pegawai

a) Pengertian Optimalisasi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam Yeremias T. Keban (2016 : 203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut : Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat.

John Bernadin (2016 :93) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut : Kualitas Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas dalam organisasi. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan kerja dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat kemampuan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam periode waktu tertentu berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan guna mewujudkan visi dan misi organisasi.

Optimalisasi adalah hasil yang dicapai menuntut agar penyelenggaraan operasional dalam organisasi didasarkan pada prinsip, atau paling sedikit pendekatan, efisiensi (daya guna) dan efektifitas (hasil guna) kinerja.

Istilah Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian ini sama dengan apa yang disebutkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor kemampuan., faktor individu dan situasi, faktor motivasi dan faktor perilaku. Dengan kata lain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, pada dasarnya terdiri dari individual variabel, situasional variabel, motivasi, kemampuan dan perilaku

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itu, sikap mental harus siap secara Psico Phois (slap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya, seorang pegawai hams siap mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Efektivitas. Tingkat pengguna sumber

daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya. Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan. Komitmen Kerja Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai atau pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Beberapa faktor yang dinilai sebagai tingkat kinerja anggota meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemahaman anggota terhadap pekerjaan itu sendiri.

b) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah : Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini sebelumnya telah banyak dilakukan. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang menggunakan teori tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh :

1. Penelitian ini yang dilakukan oleh Toyang, Diana, and Nunung Prajarto.(2007)"pengaruh kepemimpinan, kualitas sdm, dan budaya organisasi terhadap optimalisasi kinerja pegawai di perpustakaan nasional ri jakarta (Studi Tentang Kepemimpinan, Kualitas SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai Perpustakaan Nasional RI Jakarta)." Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini yang dilakukan oleh Ayu, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan, kualitas sdm, budaya organisasi terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja (Study Empiris Di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung). Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini yang dilakukan oleh Widiyanto, T., & Supriyono, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, kualitas sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. ProBank, Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian ini yang dilakukan oleh Andayani, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas sdm dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang (Doctoral dissertation). Teknik analisis yang digunakan yaitu

regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar kualitas sdm terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian ini yang dilakukan oleh Najib, M., & Hasan, H. Pengaruh kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di perpustakaan utsman bin affan universitas muslim indonesia makassar. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar kualitas sdm terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian ini yang dilakukan oleh Adiyanti, S. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Sukabumi. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar kualitas sdm terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian ini yang dilakukan oleh Sanggor, y. o. (2015). pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kota bitung. JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis, Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian ini yang dilakukan oleh Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, kualitas sdm dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI)). Journal on Education, Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian ini yang dilakukan oleh Widiawati, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kualitas sdm terhadap Kinerja

Pegawai Kantor Camat Bungin Kabupaten Enrekang. JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen, Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antar budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



UNMAS DENPASAR