

THE EFFECT OF LEADERSHIP, QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT UTSMAN BIN AFFAN LIBRARY, INDONESIAN MUSLIM UNIVERSITY MAKASSAR

Fhara

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
fhara@iainmakassar.ac.id

Muh Najib

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
najib@iainmakassar.ac.id

Hamzah Hasan

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
hamzahhasan463@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership, quality of human resources and organizational culture on employee performance at the Utsman Bin Affan Library of UMI Makassar. The population of this research is the total number of employees within the Utsman Bin Affan library at UMI Makassar, totaling 30 people. The research approach used is descriptive quantitative. Data collection was carried out by distributing questionnaires and literature study. Processing and data analysis using the latest version of the SPSS application. The results of this study indicate that based on partial testing, leadership variables, human resource quality, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at the Utsman Bin Affan UMI Makassar Library. This can be seen from the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$, namely 2.98 which is obtained from $df_2 = 26$; $\alpha = 0.05$ and it can also be seen from the significance level value < 0.05 , namely the leadership variable with the $t\text{-test } 3.121 > 2.98$ or the significance $0.004 < 0.05$ (significant effect), the variable quality of human resources with $t\text{-test } 3.566 > 2.98$ or a significance of $0.001 < 0.05$ (significant effect), and the organizational culture variable with $t\text{-count } 3.006 > 2.98$ or a significance of $0.002 < 0.05$ (significant effect).

Keywords: leadership, human resource quality, organizational culture and employee performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai lingkup Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar yang berjumlah 30 orang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Pengolahan dan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi terbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian secara parsial, variabel kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Hal ini terlihat dari nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu 2,98 yang diperoleh dari $df_2 = 26$; $\alpha = 0,05$ dan juga dapat dilihat dari nilai tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu variabel kepemimpinan dengan uji- t $3,121 > 2,98$ atau signifikansi $0,004 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), variabel kualitas sumber daya manusia dengan $t\text{-test } 3,566 > 2,98$ atau signifikansi $0,001 < 0,05$ (pengaruh signifikan), dan variabel budaya organisasi dengan $t\text{-hitung } 3,006 > 2,98$ atau signifikansi $0,002 < 0,05$ (pengaruh signifikan).

Kata kunci: kepemimpinan, kualitas SDM, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perpustakaan dituntut dapat bertransformasi sesuai dengan tuntutan zaman yang dinamis, agar perpustakaan tetap eksis dan menjalankan fungsinya dengan baik salah satunya ialah dapat menyediakan dan memenuhi permintaan informasi secara cepat dan tepat.¹ Upaya menghadapi berbagai tantangan perubahan lingkungan agar perpustakaan dapat bertransformasi dan melaksanakan fungsi perpustakaan sebagai pusat ilmu pengetahuan dalam pembangunan sumber daya manusia, salah satu prasyarat yang perlu dikembangkan adalah komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat merespon kebutuhan masyarakat yang kian kompleks. Setiap organisasi diharapkan memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dengan prinsip efektif dan efisien. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang visioner dan memiliki optimisme membawa organisasi pada puncak keberhasilan melalui peningkatan kinerja pegawai.

Ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*).² Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri. Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya. Kepemimpinan merupakan modal dasar yang harus dimiliki seseorang dalam mengarahkan perilaku orang lain untuk tujuan tertentu. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan kepemimpinan yang dapat memotivasi pegawai untuk berkinerja profesional dan

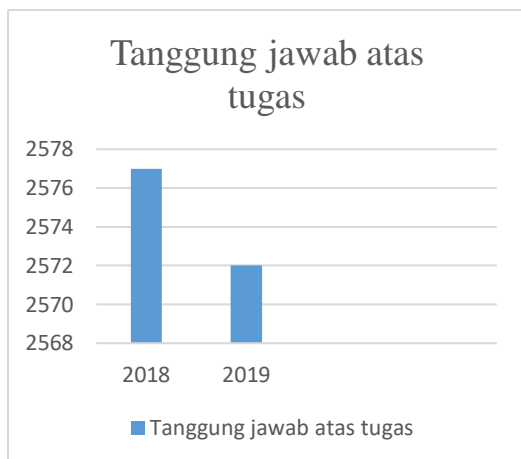
produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Allah Swt berfirman dalam QS. Al Mukminun /23:8. Selain kepemimpinan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya juga sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Karena bagaimanapun juga, manusialah yang akhirnya memprediksi kekuatan dan kelemahan organisasi serta peluang dan tantangan yang akan dihadapi organisasi.

Untuk melakukan perubahan di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan asset utama yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada satuan kerja secara efektif dan efisien. Sebaik apapun sistem yang diterapkan dalam organisasi jika tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka sistem tersebut tidak akan berjalan baik. Sebaliknya, seburuk apapun sebuah sistem jika didukung sumber daya manusia yang memadai maka sistem tersebut akan berusaha diperbaiki.

Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap waktu kerja dan tanggung jawab atas tugas pokok menjadi salah satu indikator kualitas sumber daya manusia dalam menilai kinerja pegawai. Berikut dukungan data grafik hasil rekapitulasi penilaian tanggung jawab atas tugas tahun 2018-2019

Diagram 1
Rekapitulasi Penilaian Tanggung Jawab
Pegawai Perpustakaan Utsman Bin Affan
UMI Makassar



Sumber: Rekapitulasi DP3 tentang Penilaian Tanggung Jawab

Data diatas menunjukkan bahwa, dari hasil rekapitulasi DP3 tentang penilaian tanggung jawab atas tugas pegawai terjadi penurunan tanggung jawab dari tahun 2018 dengan nilai rekapitulasi 2577 dan tahun 2019 dengan nilai 2572. Hal ini sekaligus megindikasi kinerja pegawai dalam satu tahun terakhir menurun.

Selain kepemimpinan dan sumber daya manusia, suatu organisasi juga perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh pegawai, maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian di dalamnya.

Integritas menciptakan keyakinan dan kepercayaan yang akan mendukung pencapaian kerja pada perusahaan tanpa tekanan dan paksaan, namun seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pegawai Perpustakaan Utsman bin Affan Universitas Muslim Indonesia Makassar kurang dilibatkan dalam penyusunan

program kerja, dan anggaran yang berbasis kinerja serta program evaluasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai dan pimpinan tidak memiliki kerjasama dan komunikasi yang kuat dalam membangun perpustakaan Utsman bin Affan Universitas Muslim Indonesia Makassar yang lebih partisipatif. Padahal Kerja sama adalah salah satu modal untuk membangun organisasi. Dengan kerja sama, pegawai akan saling bertukar pikiran dan menetapkan satu keputusan yang berdampak penting bagi masyarakat atau mahasiswa dalam hal ini.

2. KAJIAN TERDAHULU

Tesis dengan judul “Pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dinas pengelola keuangan dan kekayaan daerah Kabupaten Aceh Tengah” oleh Maswani tahun 2010. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti secara empiris pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 93 responden. Data analisis menggunakan uji statistik regresi linier berganda. Hasil pengujian membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah secara simutan, namun secara parsial hanya kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah dari segi variable serta jumlah sampe yang digunakan.

Penelitian ini membahas tentang “pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja: studi pada pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga” oleh Tri Widodo

tahun 2010. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh factor lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, yang mempunyai golongan kepangkatan minimal II, yang berjumlah 60 orang, sampel dalam penelitian ini semua anggota populasi sebagai sampel. Data analisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah dari segi variable serta jumlah sampe yang digunakan.

Tesis dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, kualitas SDM dan budaya organisasi terhadap optimalisasi kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional RI Jakarta” oleh Diana Toyang tahun 2007. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kualitas SDM, dan budaya organisasi terhadap optimalisasi kinerja pegawai secara empiris. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perpustakaan Nasional RI yang berjumlah 693, sedangkan responden yang diteliti sebanyak 120 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil pengujian tersebut terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan, kualitas SDM, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan, kualitas SDM, dan budaya organisasi secara bersama-sama ditingkatkan, maka optimalisasi kinerja pegawai akan meningkat pula. Selanjutnya dapat diinterpretasikan bahwa optimalisasi kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh

faktor kepemimpinan, kualitas SDM, dan budaya organisasi sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kenaikan pangkat, motivasi, kesejahteraan, dan lain-lain. Untuk penelitian ini yang membedakan dengan penelitian yang saya lakukan adalah jumlah sampel dimana Diana Toyang menggunakan sampel berjumlah 120 orang.

Penelitian ini membahas tentang “analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pwiyatan Daha Kediri” oleh Ari Cahyono tahun 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pwiyatan Daha Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan yang berjumlah 100 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi tersebut. Data analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan di Univeristas Pwiyatan Daha Kediri. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah dari segi variable serta jumlah sampe yang digunakan.

Tesis dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Semarang” oleh Hentry Sukmasari tahun 2011. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah dari segi variable penelitian serta jumlah sampe yang digunakan.

3. METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel dari populasi dan studi kepustakaan, selanjutnya data kuesioner diolah dan dianalisa menggunakan aplikasi SPSS versi terbaru.

Penelitian ini dilaksanakan di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Mengingat

populasi sedikit, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yang berarti sampel yang mewakili jumlah populasi. Sampel ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian analisis parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Hasil pengujian dapat diketahui melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Pengujian Hipotesis secara Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .174 | .788 | | 1.838 | 1.410 |
| | Kepemimpinan | .350 | .112 | .477 | 3.121 | .004 |
| | KualitasSDM | .543 | .152 | .683 | 3.566 | .001 |
| | BudayaOrganisasi | .242 | .157 | .300 | 3.006 | .002 |

Sumber: hasil analisis diolah pada tanggal 27 Maret 2020

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 8 menunjukkan variabel kepemimpinian, kualitas sumber daya manusia, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,98 diperoleh dari $df_2=26$; $\alpha=0,05$ dan juga dapat diketahui dari nilai tingkat signifikansi < 0,05 yaitu variabel kepemimpinan dengan t-

hitung 3.121 > 2,98 atau signifikansi 0.004 < 0.05 (berpengaruh signifikan) dan menempati urutan kedua variable yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa ditahun 2020 variabel kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan yang signifikan dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 30 orang dan didukung dengan kebijakan-kebijakan baru

kepala perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar yang dibahas pada rapat kerja Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar 2020-2023.

Variabel kualitas sumber daya manusia dengan t-hitung $3,566 > 2,98$ atau signifikansi $0,001 < 0,05$ (berpengaruh signifikansi) dan menempati urutan pertama sekaligus menjawab hipotesis keempat yakni hipotesis yang paling dominan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada tahun 2020 seluruh pustakawan di Perpustakaan Utsman Bin Affan telah mengikuti ujian kompetensi pustakawan yang diselenggarakan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan seluruh pustakawan yang mengikuti ujian kompetensi dinyatakan lulus dan kompeten pada bidangnya. Bukan hanya itu, seluruh pegawai yang ada di perpustakaan telah mengikuti pencerahan qalbu di pondok pesantren Darul Mukhlisin Padang Lampe dalam melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas berilmu amaliah dan beramal ilmiah serta berakhlakul karimah. Memiliki karakter yang islami dalam mengemban misi Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Variabel budaya organisasi dengan t-hitung $3,006 > 2,98$ atau signifikansi $0,002 < 0,05$ (berpengaruh signifikansi) dan menempati urutan ketiga variable yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 30 orang, pada indikator kedisiplinan dan keterbukaan rata rata responden menjawab tidak setuju sebanyak 26.67 % dan untuk indikator kerjasama rata-rata responden memberikan jawaban setuju atau sekitar 80%.

Selanjutnya hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$
$$Y = 0,174 + 0,350 X_1 + 0,543 X_2 + 0,242 X_3$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X_1 dan variable terikat Y dilihat dari koefisien *standardized beta*, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_{\text{beta}} = 0,477 X_1 + 0,683 X_2 + 0,300 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta (b_0) = 0,174, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada upaya peningkatan kinerja pegawai melalui kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi, maka kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar akan konstan yang jika dianggakan adalah 0,174.
- Nilai koefisien kepemimpinan (β_1) = 0,350, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar semakin baik pula. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* 0,477 atau 47,7 %.
- Nilai koefisien kualitas SDM (β_2) adalah 0,683, yang menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas SDM, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel kualitas SDM terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau

standardize coefficient yaitu 0,683 atau 68,3%.

- d. Nilai koefisien budaya organisasi (β_3) adalah 0,300 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardize coefficient* yaitu 0,300 atau 30,0 %.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang berpengaruh signifikan tersebut, ternyata variabel kualitas sumber daya manusia (X2) yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar, karena memperoleh angka beta atau *standardize coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Adanya pengaruh signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni: Kepemimpinan Operasional, mampu menjabarkan visi dan misi kedalam kegiatan operasional lembaga; Kepemimpinan Organisasi, memahami tata kerja antar unit dalam organisasi; Kepemimpinan publik, mampu menjalankan kerjasama dan menjadi rujukan bagi publik. Ketiga indikator tersebut telah diberdayakan secara maksimal untuk mendukung kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar.

Kepemimpinan menekankan pada keberhasilan dalam mempengaruhi bawahan agar bekerja profesional. Menurut Yukl Gary dalam Pius Nalang, kepemimpinan

adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mampu berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan keberhasilan organisasi.³

Jadi pemimpin itu sesungguhnya mempunyai tanggung jawab, baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak mempunyai kesamaan dalam menjalankan kepemimpinannya. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar.

4.2 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Adanya pengaruh signifikan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni; Kecerdasan Intelektual (*knowledge*) kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan; Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan; Sikap Prilaku yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Bukti empiris yang mengaitkan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Diana Toyang (2007) bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empiris yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara

kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni: Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun diluar organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya; Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada semua mitra kerja untuk kepentingan organisasi; Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan terget organisasi.

Bukti empiris yang mengaitkan budaya organisasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010) dan Ari Cahyono (2012) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empiris yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisa di atas, maka dapat diketahui variabel budaya organisasi merupakan faktor penting dan menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Oleh karena itu, budaya organisasi masih ditingkatkan lagi terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan pada masa yang akan datang.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar, artinya semakin efektif pimpinan mengakomodir bawahannya, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* 0,477 atau 47,7 % penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja pegawai di Peprustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar.
2. Kualita sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar, artinya semakin efektif kualitas sumber daya manusia, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Besarnya pengaruh veriabel kualitas SDM terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardize coefficient* yaitu 0,683 atau 68,3% penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar, artinya semakin meningkat budaya organisasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat pula. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardize coefficient* yaitu 0,300 atau 30,0 % dan menempati urutan ketiga

dalam peningkatan kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar. Oleh karena itu, budaya organisasi masih ditingkatkan lagi terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan pada masa yang akan datang.

4. variabel kualitas sumber daya manusia (X2) yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Utsman Bin Affan UMI Makassar, karena memperoleh angka beta atau *standardize coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI. (2002). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Nalang, Pius. (2013). *Kepemimpinan Transformasional: Konsep, Teori, dan Realitas*, Cet, 1; Makassar: Masegana Press.
- NS, Sutarno. (2005). *Tanggung Jawab Perpustakaan dalam Mengembangkan Masyarakat Informasi*. Jakarta: Pantai Rei.
- Taulus, Afny. D. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro*. JAP: UNSRAT.