**ARTIKEL JURNAL**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Umum Se Jawa Barat**



**Oleh :**

**Rina Rohma Renggani**

**179010059**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2024**

**ABSTRAK**

**Rina Rohma Renggani; NPM : 179010059, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Umum Se Jawa Barat: . dibimbing oleh Prof. Dr. H. Moh. Sidik Priadana,MS. Dan Ko. Promotor Dr.Heru Heriawan,SE. MM sebagai Ko-Promotor.**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Umum Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan analisis verifikatif,*.* Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 306 pustakawan. Adapun alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM.

 Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signi-fikan dari Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Budaya Kerja terhadap Komitmen. Selanjutnya terdapat pengaruh signifikan dari komimten terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Umum Jawa Barat.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Budaya Kerja, Komitmen, dan Kinerja

***ABSTRAC***

 *Rina Rohma Renggani; NPM: 179010059, The Influence of Transformational Leadership, Competency, and Work Culture on Commitment and Its Implications for the Performance of Librarians in Public Libraries in West Java: . supervised by Prof. Dr. H. Moh. Sidik Priadana, MS. And Kp Promoter Dr. Heru Heriawan, SE. MM as Co-Promoter*

 *This research aims to determine and examine the influence of transformational leadership, competency and work culture on commitment and its implications for the performance of librarians in the West Java Province Public Library. This research uses quantitative methods with a descriptive analysis approach and verification analysis. In this study, the population was 306 librarians. The analytical tool in this research uses Structure Equation Model..*

 *The results of the research concluded that there is a significant influence of Transformational Leadership, Competence, and Work Culture to Commitment. Furthermore, there is a significant influence of commitment to the performance of librarians in the West Java Public Library.*

*Keywords : Transformational Leadership, Competency, Work Culture,*

 *Commitment, and Performance*

**I. PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

 Peran perpustakaan dalam pembangunan nasional meliputi, peran perpustakaan sebagai pusat ilmu pengetahuan bisa melahirkan inovasi maupun kreativitas, peran perpustakaan sebagai pusat pemberdayaan masyarakat untuk mengembangkan potensi yang berbasis literasi. Dan peran perpustakaan sebagai pusat kebudayaan. Perpustakaan memiliki kedudukan yang sama pentingnya dengan sekolah. Yang membedakan, perpustakaan bisa dimanfaatkan siapa saja, mulai dari balita hingga lansia. Untuk itu perpustakaan harus mengembalikan marwahnya, sebagai wahana belajar sepanjang hayat.

 Menurut UU No 43 Tahun 2007 (UU No 43/2007) tentang Perpustakaan yang dilengkapi dengan PP No 24 Tahun 2014 ( PP No 24/2014) tentang Ketentuan Umum Perpustakaan menjelaskan bahwa salah satu tujuan Pembangunan nasional perpustakaan adalah : mewujudkan tenaga perpustakaan dan penyediaan tenaga kerja pustakawan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional. mewujudkan tenaga perpustakaan dan penyediaan tenaga kerja pustakawan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.

 Berdasarkan PP No 24/2014 pasal 32 tentang pustakawan, tenaga teknis perpustakaan, tenaga ahli dalam didang perpustakaan, dan kepala perpustakaan memiliki tugas pokok, kualifikasi, dan kompetensi. perluasan perpustakaan di Indonesia, Perpustakaan Nasional, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah, dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten/Kota melaksanakan koordinasi kegiatan pengembangan Perpustakan Pusat, Perpustakaan Daerah, dan Perpustakaan Kabupaten/ Kota untuk memperluas layanan sehingga tidak ada kebodohan di Indonesia.

 Akreditasi Institusi Perpustakaan menunjukkan dari 19 perpustakaan yang ada di Jawa Barat ( Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kota Cimahi, Kabupaten Karawang, Kabupaten Subang, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis, Kabupaten Garut, Kabupaten Pangandaran, Kabupaten Kuningan, Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Kabupaten Majalengka, Kabupaten Indramayu, Kabupaten Bekasi, dan Kabupaten Serang ).

 Penyelenggara dari 19 Perpustakaan di Jawa Barat mempunyai harapan seperti yang disajikan dalam visi perpustakaan masing-masing bahwa 19 perpustakaan di Jawa Barat merupakan perpustakaan yang unggul dalam menyelenggarakan literasi di Jawa Barat. Namun dalam kenyataannya hanya 4 (empat) perpustakaan yang memperoleh nilai unggul. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara realisasi kinerja perpustakaan di Jawa Barat dengan harapan dari 19 penyelenggara perpustakaan di Jawa Barat.

 Berbicara tentang kualitas kinerja perpustakaan daerah sangat bergantung pada kinerja Pustakawan itu sendiri. Berdasarkan penilaian kinerja perpustakaan Jawa Barat yang dipublikasikan oleh Kepala Humas Perpusnas Jawa Barat, menyatakan bahwa : t Kualitas sumber daya manusia di 19 Perpustakaan di Jawa Barat mendapat nilai 2,38 (cukup baik), kualitas manajamen = 1,85 (tidak baik), kualitas kegiatan pustakawan = 0 (sangat tidak baik) dan kualitas publikasi dan penelitian = 0,48 (sangat tidak baik). Hasil penilaian Kepala Humas Perpusnas terhadap 19 perpustakaan di Bandung Metropolitan menunjukkan bahwa ada masalah dengan kinerja Pustakawan di Jawa Barat. Keadaan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di Perpustakaan se Jawa Barat.

Beberapa teori yang mendukung latar belakang penelitian diantaranya : Meyer dan Alen dalam Luthans (2017) ; Robbins (2018), Griffin (2022),; Rivai, (2017) Sedarmayanti (2019), Kesemuanya menyatakan bahwa Kinerja SDM dipengaruhi komitmen, dimana komitmen itu sendiri dipengaruhi oleh kepemimpinan tranformasional,kompetensi dan budaya kerja..

 Sebagai gambaran dari adanya permasalahan tentang kinerja pustakawan, komitmen, kepemimpinan transformasiomal , kompetensi dan budaya kerja Di Perpustakaan Umum Se Jawa Barat, maka peneliti melakukan presurvey terhadap 30 Pustakawan ASN.. Adapun hasil selengkapnya dari Pra survey memperlihatkan bahwa kondisi dari variabel penelitian : kepemimpinan transformasional, kompetensi, Budaya kerja, Komitmen dan kinerja pustakawan di Perpustakaan Umun se Jawa Barat, masih berada pada kondisi cukup baik. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut di atas, memperlihatkan masih terdapat banyak permasalah yang mengakibatkan kinerja Pustakawan se Jawa Barat belum maksimal.

 Berdasarkan uraian tersebut, maka judul dalam penelitian ini adalah: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, kompetensi, dan budaya kerja terhadap komitmen serta implikasinya pada Kinerja pustakawan di Perpustakaan Umum se Jawa Barat.**

**1.2. Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat diidentifikasikan masalah bebagai berikut:

1. Pada Aspek Internal Perusahaan, diantaranya : Masih banyak Perpustakaan Umum daerah masih berakreditasi belum ungggul.; Sarana dan prasarana pendukung aktivitas perpustakaan yang masih terbatas; Kepemimpinan Transformasional pustakawan masih belum efektif, Kompetensi pustakawan masih terbatas, Pemahaman terhadap Budaya kerja masih belum kuat, dan Komitmen pustakawan masih terbatas, dan Kinerja pustakawan perpustakaan umum daerah masih belum tinggi

.2. Pada Aspek eksternal perpustakaan, diantaranya : Alokasi anggaran

 Perpustakaan yang disediakan oleh pemerintah daerah masih terbatas,

 Aksesibilitas perpustakaan belum didukung oleh jaringan internet yang

 Memadai, Kerjasama dan koordinasi diantara perpustakaan daerah

 dengan perpustakaan lainnya masih terbatas.

**1.3. Batasan Masalah**

1. Variabel penelitian meliputi : Kepemimpinan Transformasional, kompetensi, budaya kerja, komitmen pustakaan, dan Kinerja pustakawan perpustakaan umum daerah Jawa Barat,
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada Pustakawan ASN yang bekerja di perpustakaan daerah Jawa Barat,
3. Penelitian menggunakan teknik sampling proporsional cluster random sampling dan analisis data yang digunakan adalah *SEM* ( Stucture Equation Model )

**1.4. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan

 Budaya Kerja Pustakawan Perpustakaan Umum Se Jawa Barat.

2. Bagaimana kondisi Komitmen Pustakawan Perpustakaan Umum Se

 Jawa Barat.

3. Bagaimana Kinerja Pustakawan Perpustakaan Umum Se Jawa Barat.

4. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,

 Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Pustakawan

 Perpustakaan Umum Se Jawa Barat.

5. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,

 Terhadap Komitmen Pustakawan Perpustakaan Umum Se Jawa Barat

6. Seberapa Besar Pengaruh kompetensi Terhadap Komitmen

 Pustakawan Perpustakaan Umum Se Jawa Barat

7. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen

 Pustakawan Perpustakaan Umum Se Jawa Barat.

8. Seberapa Besar Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pustakawan

 Perpustakaan Umum Se Jawa Barat.

**1.5. Tujuan Penelitian**

 Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji lebih dalam keterkaitan diantara variabel bebas, dan besaran pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan budaya kerja terhadap komitmen, serta ingin mengetahui Besaran pengaruh komitmen pustakawan terhadap kinerja pustakawan.

**1.6. Manfaat Penelitian**

 Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dan dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan.

 Sedangkan Manfaat Praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perpustakaan umum daerah khususnya, dan umumnya perpustakaan lainnya dalam meningkatkan komitmen pustakawan dan kinerja pustakawannya. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perpustakaan daerah dan pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan - kebijakan yang terkait dengan pengembangan kepemimpinan pustakawan, kompetensi pustakawan, budaya kerja, komitmen pustakawan dan kinerja pustakawan

**2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka meliputi *grand* theory, terdiri dari teori manajemen dan Teori Organisasi. *Middle theory* terdiri dari : Teori Manajamen SDM dan Prilaku SDM. *Applied theory* terdiri dari : kepemimpinan transformasional

Kompetensi; Budaya kerja, komitmen, dan kinerja pustakawan, yang didukung oleh 35 penelitian sebelumnya relevan sebelumnya.

**2.2. Kerangka Pemikiran**

1. Teori keterkaitan Kepemimpinan transformasional dengan

 Dukungan Kompetensi, meliputi, teori : Giglioti ( 2016 )

 Chaudhuri ( 2015 ) ; Greenleaf dalam Robbin (2017)

1. Teori keterkaitan Kepemimpinan transformasional dengan Budaya

 Kerja meliputi,teori : Spears dalam Dessler (2020), Rivai (2015);

 Sedarmayanti (2019)

1. Teori keterkaitan Kompetensi dengan budaya kerja,meliputi teori :

 Dessler al (2020) : Zwell dalam Wibowo (2016) : Jeff Cartwright

 dalam Wibowo (2015)

1. Teori Keterkaitan Kepemimpinan transformasional terhadap

 komitmen, meliputi teori : Rivai (2017), Robbin and Jugde (2018),

 Mulyadi (2015)

1. Teori Keterkaitan kompetensi terhadap komitmen pustakawan,

 meliputi, teori : Hani Handoko (2015); Griffith ( 2022 ) ; Cascio,

1. Teori Keterkaitan budaya kerja terhadap komitmen dosen,

 meliputi, teori : Wayne F. (2016). Rivai (2017), Dessler (2012)

1. Teori Komitmen terhadap Kinerja pustakawan meliputi, teori :

 Nawawi (2015), Robbin (2018). Hani Handoko (2015)

 Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian sebelumnya yang relevan, dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapat di tetapkan diagram kumpulan landasan teori dan penelitian sebelumnya, serta paradigm penelitian seperti pada gambar 1. di bawah ini.

Kepemimpinan Transformasional

1. Motivasi inspirasional
2. Integritas dan

 didorong yang kuat

1. Inovatif belajar
2. Pengaruh ideal
3. Stimulasi intelektual
4. Perhatian individu
5. Percaya pada

 Bawahan

1. Dapat mengatasi

 masalah

9. 0rientasi tugas)

10.Concideration

 Veithzal Rivai (2017)

Robbin ( 2018 )

Wirawan, (2014)

**4**

Kinerja Pustakawan

1. Kemampuan

2. Efektifitas

 Efisiensi dsn

3. Otoritas

4. Tanggung

 Jawab

5. Inisiatif

Ulber Silalahi (2015)

Anwar Prabu (2020)

**2**

Komitmen Pustakawan

1. Komitmen

 Afektif

2. Komitmen

 Berkelanjutan

3. Komitmen

 Notmatif

Mc Shane (2018);

Rivai ( 2017 )

**1**

Kompetensi Pustakawan

1. Profesionalitas
2. Proporsionalitas
3. Netralitas
4. Akuntabilitas
5. Efektif dan Efisien
6. Keterbukaan
7. Non Diskriminatif
8. Keadilan dan Kesetaraan

Uhar Suharsaputra (2015)

**5**

**7**

**6**

**3**

Budaya Kerja

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Norma prilaku
4. Performa
5. Orientasi tim
6. Mengembangkan ikatan pribadi dengan profesi
7. Oerhatian organisasi terhadap anggota.

Hadari Nawawi (2015)

**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

**2.3. Hipotesis Penelitian :**

1. Terdapat pengaruh secara bersamaan dari kepemimpinan trans-formasional, kompetensi dan budaya kerja terhadap komitmen

2. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen

3. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen

4. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap komitmen

5. Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

* 1. **Metode yang Digunakan**

 Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Unit analisisnya adalah Pustakawan ASN se perpustakaan umum daerah se Jawa Barat

* 1. **Waktu dan Tempat Penelitian**

 Waktu penelitian ini akan dilaksanakan dalam 12 ( dua belas ) bulan, dimulai dari tahapan : Studi literatur, perencanaan, pengumpulan data lapangan, analisis data dan pembahasan, pelaporan hasil penelitian. Tempat penelitian di seluruh perpustakaan umum daerah se Jawa Barat.

* 1. **Operasionalisasi Variabel**
1. Variabel X sebagai variabel bebas : kepemimpinan transforma -sional, kompetensi dan budaya organisasi
2. Variabel Y sebagai variabel antara : komitmen pustakawan

 c. Variabel Z sebagai variabel terikat : kinerja pustakawan

**3.5. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data**

**1). Sumber Data.**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. Data primer bersumber dari survey ke lapangan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi atau laporan-laporan serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

**2). Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1.Wawancara, 2. Observasi, 3. Kuesioner,

**3). Teknik Sampling.**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik pengambilan sampel *Proportional Cluster Random Sampling.*

**4). Sampel Penelitian**

Data harus pula berdistribusi normal agar sampel itu benar-benar mewakili populasi, dengan Total anggota sampel sebanyak 240 responden.

**5). Pengujian Instrumen**

1). Pengujian Validitas, 2).pengujian reliabilitas, dan 3). Pengujian Normalitas

**6).** **Rancangan Analisis**

 Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan, maka metode analisis data yang digunakan adalah Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). *Software* yang dipergunakan untuk mengolah data adalah Lisrel,

**7). Uji Kelayakan Model**

 1). *Theoretical Plausibility*. 2). *Accuracy of The Estimate of The*

 *Parameters*. 3). *Explanatory ability*.4)*. Forecasting Ability*.

**4.1.** **Hasil Penelitian**

**1. Karakteristik Responden.**

 Berdasarkan hasil pengolahan jawaban responden tentang karakteristik 216 Responden, dapat disipulkan sebagai berikut :

**1). Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.**

 Komposisi responden menurut jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki. Meskipun tidak terlalu berbeda signifikan karena pustakawan di perpustakaan daerah terdiri dari pustakawan laki dan pustakawan perempuan tanpa dibeda-bedakan.

**2). Karateristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.**

 Komposisi responden menurut Usia pustakawan dalam penelitian ini didominasi oleh Pustakawan dengan rentang umur 41 – 50 tahun. Hal tersebut menunjukan bahwa Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat didominasi oleh Pustakawan yang sudah memiliki pengalaman tinggi

**3). Berdasarkan Tingkat Pendidikan.**

Komposisi responden menurut tingkat pendidikan Pustakawan dalam penelitian ini didominasi oleh Pustakawan dengan tingkat pendidikan Magister.

**4). Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja**

 Masa Kerja, Pustakawan dalam penelitian ini didominasi oleh Pustakawan dengan Masa Kerja 6 – 10 Tahun. Hal ini dikarenakan kebanyakan Pustakawan di Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat adalah Pustakawan yang sudah cukup lama menjadi pustakawan

**4.2. Hasil Analisis Data Penelitian.**

**1. Pengujian Instrumen.**

1. Keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid, dikarenakan nilai r hitung dari tiap- tiap item pertanyaan pada seluruh variabel penelitian, seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,300.
2. Seluruh variabel dalam model penelitian dinyatakan reliabel, dikarenakan seluruh nilai r hitung dari tiap variabel penelitian seluruhnya lebih besar dari 0,700.
3. Seluruh Variabel dalam model penelitian dinyatakan normal dikarenakan seluruh variabel penelitian mengikuti sebaran normal.

**2. Hasil Analisis Deskriptf.**

Karakteristik kepemimpinan transformasional, kompetensi dan budaya kerja; komitmen pustakawan, dan ; kinerja pustakawan keseluruhannya berada pada kriteria : cukup baik menuju baik

**3. Hasil Penelitian Analisis Verifikatif.**

Analisis deskriptif dari data responden, berdasarkan analisis SEM, maka di peroleh persamaan struktur model struktur model SEM secara keseluruhan. Adapun hasil analisis SEM tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

a). Persamaan Jalur Struktur Model Kesatu : Pengaruh X terhadap Y:

 **Y =0,3501X1+0,2992X2+0,3397X3,Evar.= 0,2041,R2=0,7959**

b). Persamaan Jalur Struktur Model Kedua :Pengaruh Y terhadap Z:

Z  **=** 0,9133Y  1 *+* ε 2 **,** Errorvar.= 0.1420 , R2 = 0.8580

 Dengan total pengaruh Y1 terhadap Z sebesar 81,60 persen.

**4. Pengujian hipotesa pengaruh variabel dalam analisis SEM**

**1). Pengujian hipotesa secara simultan untuk struktur model kesatu.**

 Pengujan hipotesa untuk pengaruh simultan dari variabel : X terhadap

 Y, perlu dilakukan pengujian statistik, diperoleh hasil sebagai berikut

 Mengingat nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka secara

 bersamaan terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari varibel X

 terhadap variabel Y

**2). Pengujian Hipotesa secara Parsial struktur model kesatu.**

 Seluruh variabel X1;X2:X3 seluruhnya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

**3). Pengujian Hipotesa struktur model kedua.**

Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap peningkatan komitmen pustakawan , maka akan meningkatkan Kinerja pustakawan.

**4). Pengujian Kelayakan Model Penelitian.**

 Adapun hasil uji kelayakan model dalam penelitian ini, diperoleh bahwa model tersebut memenuhi kriteria The Goodness of Uneconomic Model.

**5. Kesimpulan dan Saran.**

**5.1. Kesimpulan**

* 1. Kepemimpinan Transformasional pada Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah: Dapat Mengatasi Masalah yang Kompleks, sedangkan Dimensi terendahnya adalah: Percaya Kepada Orang-Orang yang Dipimpinnya.
	2. Kompetensi pada Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Dimensi Orientasi Pelayanan, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Dimensi Penilaian dan Membuat Keputusan.
	3. Budaya Kerja pada Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Keagresifan, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Stabilisasi Profesi Sebagai Sistem Sosial.
1. Komitmen Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah: Komitmen Normatif, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Komitmen Afektif.
2. Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Otoritas, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Tanggung Jawab.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Komitmen pada Perpustakaan Umum di awa Barat. Dimana ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Budaya Kerja merupakan variabel dominan yang membentuk Komitmen pada Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat.
4. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Komi- tmen adalah sebesar 28,66 persen. Hasil pengujian hipotesa menyim- pulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Pengaruh Variable Kepemimpinan Transfor-masional terhadap Komitmen merupakan pengaruh terbesar pada model ini.
5. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Komitmen sebesar 24,01 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Pengaruh Variable Kompetensi terhadap Komitmen merupakan pengaruh terkecil pada model ini.
6. Pengaruh Variabel Budaya Kerja terhadap Komitmen sebesar 26,92 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.
7. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pustakawan sebesar 85,80 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pustakawan.
	1. **Saran**
8. **Saran Bagi Praktisi**

 Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh di atas, dan adanya saran tambahan dari eksper Judgmen, maka ditetapkan beberapa saran sebagai berikut :

1.a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat dalam mengelola dan memahami Kepemimpinan Transformasional, melalui alternatif sebagai berikut: 1).Komunikasi visi yang jelas dan inspiratif: 2). Pembinaan peran dan tanggung jawab: 3). Dukungan dan pembinaan berkelanjutan

1.b Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat dalam mengelola dan memahami Kompetensi, melalui alternatif sebagai berikut: 1). Mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas: 2), Mendorong budaya berani dan inovasi: Mendorong budaya berani dan inovasi, 3). Memberikan dukungan dan pengakuan

1.c Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perpustakaan Umum Se-Jawa Barat dalam mengelola dan memahami Budaya Kerja, melalui alternatif sebagai berikut: 1). Membuat tujuan yang terukur dan dapat dicapai: 2). Mendorong komunikasi dan kolaborasi: 3). Memberikan penghargaan dan pengakuan:

2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perpustakaan Umum Se-

 Jawa Barat dalam mengelola dan memahami Komitmen, melalui

 alternatif sebagai berikut: 1). Peninjauan dan peningkatan

 kompensasi: 2).Klarifikasi dan komunikasi aturan dan norma: 3).

 Peningkatan kualitas lingkungan kerja:

3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perpustakaan Umum Se-

 Jawa Barat dalam mengelola dan memahami Kinerja Pustakawan,

 melalui alternatif sebagai berikut: 1). Mendorong partisipasi dan

 kolaborasi: 2). Klarifikasi prosedur dan kriteria keputusan:3).

 Penguatan kepemimpinan yang tegas dan adil:

4. Dalam upaya pengendalian variabel Kepemimpinan Transformasional

 guna meningkatkan Komitmen dapat dilakukan melalui langkah-

 langkah sebagai berikut: 1). Pelatihan dan Pengembangan:

 2). Mendukung Budaya Organisasi: 3).Pemberian Umpan Balik

 (*Feedback*):

5. Dalam upaya pengendalian variabel Kompetensi guna meningkatkan

 Komitmen dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

 1). Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: 2). Mentoring dan

 Pembinaan: 3). Pengakuan dan Penghargaan:

6.Dalam upaya pengendalian variabel Budaya Kerja guna meningkatkan

 Komitmen dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

 1). Komunikasi Terbuka: 2). Pemberdayaan (Empowerment): 3).

 Penekanan pada Keseimbangan Kehidupan Kerja-Pribadi:

7. Dalam upaya pengendalian variabel Kepemimpinan Transformasional,

 Kompetensi dan Budaya Kerja guna meningkatkan Komitmen secara

 simultan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

 1). Pelatihan Kepemimpinan: 2). Pelatihan dan Pengembangan

 Karyawan: 3). Memperkuat Keterlibatan Pustakawan:.

8. Dalam upaya pengendalian variabel Komitmen guna meningkatkan

 Kinerja Pustakawan dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai

 berikut: 1). Pengembangan Kepemimpinan:.2). Program Penghargaan

 dan Pengakuan: 2). Pengembangan Karier dan Pelatihan: 3).

 Mendorong Partisipasi dan Keterlibatan:

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku – Buku.**

Armstrong Michael, Taylor Stephen (2018), Armstrong Handbook of

 Human Resource Management Practice, 13th edition, Kogan Page

 United Kingdom.

Adler, P and Hecksher, C. (2014). The Collaborative Ambidextrous

 entreprises. Universia Business Review.

Anoraga Panji, 2015. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.

 Anwar Prabu Mangkunegara, 2020*,* Manajemen Sumber Daya Manuasia

 Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Bernardin, H.John and Russel. 2017. *Human Resource Management.*

 New York: McGraw-Hill.

Daft, Ricard L. 2019 ; *Management The New Workplace (8th ed)*.

 Canada : South Western Cengage Learning..

Dessler, Gary, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.

 Diterjemahkan oleh Paramita Rahayu. Jakarta: Macana Jaya

 Cemerlang.

Drucker, Peter. F. (2015). Management: revised edition. New York:

 Harper Collins.

Griffin Ebert (2022), Buku Pengantar Bisnis Edisi Ke 10 Erlangga

Hadari Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas

 Gadjah Mada, Yogyakarta

Hani Handoko,; 2015. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPFE

 Jogyakarta.

Mathis, Robert L. & Jackson. John H. (2020). Manajemen Sumber

 Daya Manusia, (Ed. 10). Diterjemahkan oleh Diana Angelica.

 Jakarta: Salemba Empat.

M. Sidik Priadana & Saludin Muis (2017), Metodologi Penelitian

 Ekonomi Bisnis, GrahaIlmu, Yogyakarta.

M. Sidik Priadana,Dedi Hadian (2013), Paradigma kepemimpinan

 di Indonesia, Logos Publishing, Bandung

M. Sidik Priadana, Denok Sunarsi (2021), Metode Penelitian Kuantitatif,

 Pascal Book, Tangerang, Banten

Rivai,Veithzal, 2017), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk

 Perusahaan, Rajagrafindo Persada, Jakarta

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi

 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta :

 Erlangga.

Robhin, Stephen, P. Decenzo, David A and Verhuls, Susan L. (2017).

 Fundamental Human Resources Management.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM unttuk

 Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT

 Refika Aditama. Bandung.

Sedarmayanti, 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,

 Cetakan Ketig. Bandung : CV. Mandar Maju.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan

 R&D.Bandung : CV. Alfabeta

Tewal, Bernhard. Adilfina. Merlinda H. Ch. Pandowo. Hendra N. Tawas.

 (2017). Perilaku Organisasi,. Bandung : Patra Media Grafindo.

Winardi,(2017),Teori Organisasidan Pengorganisasian,Rajag jada,

 Jakarta

Yukl,Gary, 2017. Pemimpinan dalam Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh.

 Jakarta:PT Indeks.

Yuyun Wirasasmita, 2017, Kajian dan bahasan metodelogi penelitian,

 Bandung, Universitas Padjajaran

**II. Undang – undang dan Peraturan – Peraturan.**

1. Undang – undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta
2. Undang – undang No 43 Tahun 2007 (UU No 43/2007) tentang

 Perpustakaan

1. Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 2014 ( PP No 24/2014) tentang

 Ketentuan Umum Perpustakaan

1. Peraturan kepala perpustakaan nasional Republik Indonesia nomor 8

 tahun 2017 tentang Standar nasional perpustakaan kabupaten/kota

1. **Jurnal.**
2. Ni Ketut Eny P, Gede Suparta Putu Ngurah Suyatna Yasa,(2017) :

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Denpasar, Jurnal Ekpnpmi bisnisJagaditha

1. Mustika diana, ( 2018 ) : Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pusta kawan di perpustakaan universitas Muhammadiyah Yogyakarta, [oai:digilib.uin-suka.ac.id:32034](https://api.core.ac.uk/oai/oai%3Adigilib.uin-suka.ac.id%3A32034)
2. Andri Yogi Adyatma Prasetyo, ( 2023) : Pengaruh Kepemimpinan Transforma-sional, Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis, Jurnal Manajemen,Ekonomi dan Kewirausahaan
3. Anggraeni, (2021) : K*epemimpinan transformasional kepala madrasah di min 9 bandar lampung.* Repositori UIN Raden Inten Lampung
4. Elva Rahmah. ( 2017) : Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Organisasi untuk Mengimplementasikan Prinsip-prinsip Total Quality Management (TQM) di Perpustakaan Universitas Negeri Padang, Jurnal Pustaka Budaya [VOL. 4 NO. 2 (2017)](https://journal.unilak.ac.id/index.php/pb/issue/view/30)
5. Edi Setiawan dan Mardalis, (2018) : Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Repositori Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2018
6. Dera Ismail Khan,(2015) : The Impact of Leadership Styles on Academicians' Commitment in Higher Educational Institutions Article · January 2015, Repositori [Gomal University](https://www.researchgate.net/institution/Gomal-University?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6Imluc3RpdHV0aW9uIn19),Pakistan
7. Irfan Ullah Khan (2020) : The Impact of Leadership Styles on Employees’ Commitment in Higher Educational Context Research Journal of Social Sciences & Economics Review *Vol. 1, Issue 2, 2020*
8. Rahmad Ilahi, (2022) : *Employee Engagement Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta Di Banda Aceh.* <http://repository.ar-raniry.ac.id>
9. Sugeng riadi,. Sulis rokhmawanto, *(2021): Kepemimpinan Transforma-sional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK Ma’arif Bobotsari Purbalingga,*
10. Jian Xiao (2015), : *The Effect Of Lecturer Commitment On Student Perceptions Of Teaching Quality and Student Satisfaction In Chinese Higher Education* [**Journal of Higher Education Policy and Management**](https://www.tandfonline.com/journals/cjhe20)Volume 37, 2015

 12. Munyengabe,(2016) : *The Analysis Of Factors and Levels Associated With Lecturers’ Motivation and Job Satisfaction In University Of Rwanda*

Journal of Education and Practice www.iiste.org ISSN 2222-1735 Vol.7, No.30, 2016

13. Dikko (2017), *Moderating Role Of Power Distance On Personality*

 *Towards Affective Commitment Of Lecturers In Nigeria*

 14. Calen,Disertasi,(2017) : Pengaruh Kepemimpinan Transformasio-nal, Kompensasi Dan Kompetensi terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah I Sumatera Utara)

15. Pirzada Sami Ullah Sabri, dkk (2011); Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore Bulletin of India Education and Research June 2015, Vol. 37, No. 2

16. Raimonda Alonderiene Modesta Majauskaite , (2016) : Leadership style and job satisfaction in higher education institutions Lhituania International journalof education management, Vol 30 (1), 25 Jan, 2016

*17. Maryam Al- Sada, Bader Al Esmael, Mohd Nishat Faisal. ( 2017 ) : Influence of Organization Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment, and Motivation in the Educational Sector in Qatar Euromed Journal of Business,*

 <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EMJB-02-2016->

18 .Indrajit (2017), Pentingnya pengembangan budaya perguruan tinggi,

 Jurnal Ilmiah,WIDYA 12, Volume 4 No. 1 Januari 2017.

 19. Yohny Anwar (2015) :Disertasi Unpas Pengaruh kepepimpinan transformasional, kompetensi, kompensasi dan komitmen terhadap budaya organisasi serta implikasinya pada kinerja dosen PTS di Sumatera Utara

 20. Salim and Noor (2017); *The Influence of Organizational Commitment on*

 *Omani Public Employees’ Work Performance* [International Review of Management and Marketing: Vol. 6 No. 4S (2016):](https://econjournals.com/index.php/irmm/issue/view/77)

21 Lie Lianna , Suhana dan Romadi (2017); Pengaruh Motivasi Dan

 Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan

 Kerja Jurnal Ilmiah Infokam, 2017

22. Mahmudin (2016); Disertasi :Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi

 Guru Terhadap Kompetensi Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru

 (Survei di SMK Kabupaten Lebak, Kabupaten Cilegon dan Kota

 Tangerang Selatan)

 23. Warsiah, Yeye Susilowati dan Elen Puspitasari (2016) ; *The Influence Of Professional Competency And Motivation To Teacher Performance With Organizational Commitment As Mediating Variable (Empirical study on Teachers of 15 State Senior High School, Semarang, Central Java, Indonesia)*Prosiding [ICOBAME 2016](https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/icobame/issue/view/306)

 24. Bungawati dan Syafaruddin (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi

 Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar

 Jurnal DOI:[JMBC.V5I2.322](https://doi.org/10.26618/JMBC.V5I2.322) Corpus ID: 197946034

 25 Titin Eka Ardiana (2017) : Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap

 Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun Repositori Unversitas

 Muhamadiyah Ponorogo ISSN : 1412-629X

 26 Raimonda Alonderiene Modesta Majauskaite ,(2016) : The influence of

 leadership styles on employees’ job satisfaction in public sector

 organizations in Malaysia,International Journal of Educational

 Management 30(1):140-164 January 2016

 27. Bayan Khalifa dan Rami M. Ayoubi (2015) *Leadership styles at Syrian*

 ISSN: 0951-354X Article publication date: 11 May

 28. M. Joharis (2016) :*The Effect of Leadership, Organizational Culture,*

 *Work Motivation And Job Satisfaction on Teacher Organizational*

 *Commitment at Senior High School in Medan,* International Journal of

Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN

 (Print): 2319 – 801X www. ijbmi.org Volume 5 Issue 10 |

 29. Thamrin ( 2019 ) ; Disertasi Pengaruh Budaya Organisasi , Komitmen

 Organisasi , dan Kerja Sama Tim Terhadap loyalitas Kerja Serta

 Pada Kinerja Dosen Program Studi Teknologi Informasi PTS Di Medan

 30. Putri mauliza, rusli dan Yusuf, troli ilhamsyah (2016) : Pengaruh etos

 kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap

 komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai

 wilayatul hisbah kota Banda Aceh, Jurnal Perspektif Ekonomi  2016 –

 jurnal.usk.ac.id

 31. [D Ramdhan](https://scholar.google.co.id/citations?user=-s_VxXAAAAAJ&hl=id&oi=sra) ( 2015 ) : Kepemimpinan Transformasional dan

 Pemberdayaan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi dan

 implikasinya Kinerja Pegawai Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen,

 2015 - jurnal.dim-unpas.web.id

 32. [Y Anwar](https://scholar.google.co.id/citations?user=ShU5nVcAAAAJ&hl=id&oi=sra) ( 2016 ) : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, ompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. Jurnal Kontigensi: Jurnal Ilmiah

 Manajemen, 2016•jurnal.dim-unpas.web.id

33. M Susana ( 2022 ) ; Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan

 Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Serta Implikasinya pada

 Kinerja Guru di Sekolah Putra Nirmala Cirebon, Jurnal Pendidikan Dan

 Konseling  journal.universitaspahlawan.ac.id Vol 4, Nomor 4

 34. [Kosasih](https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jgs/article/view/442/0) ( 2017 ) : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implika-sinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten Journal of Government and Civil Society, 2017 - jurnal.umt.ac.id[Vol 1, No 2 (2017)](https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jgs/issue/view/115)

 35. Priskilla, IP Santika ( 2019 ) Implikasi Gaya Kepemimpinan Transforma-

 sional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

 Di Puri Saron Hotel Seminyak Vol. 1 No. 1 (2019): Journal of Applied

 Management Studies (JAMMS) jamms.triatmamulya.ac.id