

## Pengaruh Kualitas SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Pelayanan UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Tanwir, Nisa Mutiara

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: ekin.tanwir@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Proklamator Bung Karno dengan membagikan kuesioner penelitian ke 75 ASN sebagai responden, alat untuk menganalisis data yaitu SPSS. Hasil pengolahan data membuktikan bahwa indikator variabel telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Variabel kualitas SDM dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan. Hasil pengolahan data membuktikan bahwa indikator variabel telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Variabel kualitas SDM dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

**Kata Kunci:** kualitas SDM; budaya organisasi; kualitas layanan

### Abstract

*This research is quantitative research conducted at the Bung Karno Proclamation Library by distributing research questionnaires to state civil servants as respondents, the tool for analyzing data is SPSS. The results of data processing prove that the variable indicators have met the validity and reliability tests. The variables of human resource quality and organizational culture have a significant influence on improving service quality.*

*The results of data processing prove that the variable indicators have met the validity and reliability tests. The variables of human resources quality and organizational culture have a significant influence on improving service quality.*

**Keywords:** HR quality; cultural organization; service quality

### Latar Belakang Teoritis

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) meliputi berbagai aspek kehidupan tidak terkecuali perpustakaan. Perpustakaan sebagai penyedia Pelayanan informasi mencakup kegiatan pengumpulan, pengolahan, penyajian, penyebaran, pengawetan, dan pelestarian informasi. Perpustakaan berkembang dan bermanfaat sebagai salah satu pusat informasi, sumber ilmu pengetahuan, penelitian, rekreasi, pelestarian khasanah budaya bangsa, serta memberikan berbagai jasa Pelayanan lainnya. Perpustakaan merupakan suatu sarana yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan dunia pendidikan. Pendidikan tidak akan mungkin terselenggara dengan baik bila tidak didukung oleh sumber sarana belajar yang diperlukan dalam kegiatan belajar-mengajar. Perpustakaan sebagai pusat sumber daya informasi menjadi tulang punggung gerak majunya suatu institusi terutama institusi pendidikan, di mana tuntutan untuk adaptasi terhadap perkembangan informasi sangat tinggi (Suwarno, 2010).

Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007, perpustakaan harus mempunyai sistem standar untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi penggunaannya, serta memelihara koleksi karya berhak cipta, karya cetak, dan/atau rekaman bahwa itu adalah organisasi yang mengelola secara profesional. Ide pembangunan Perpustakaan Bung Karno merupakan sebuah langkah yang bagus untuk mengembangkan nasionalisme Indonesia di masa depan, apalagi mengingat ideologi globalisme yang pasti akan semakin mendekatkan negeri ini dan keinginan untuk menjadikan Blitar sebagai “dapur” yang mendasarinya pada keinginan yang kuat untuk Indonesia (Djarot Saiful Hidayat, 2010).

Program Indonesia Cerdas memiliki Visi Mewujudkan Indonesia cerdas melalui kecintaan membaca dan penguatan perpustakaan. Selain itu ada juga memiliki Misi, antara lain: 1. Mewujudkan koleksi nasional yang lengkap dan terkini 2. Mengembangkan diversifikasi layanan perpustakaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK) 3. Mengembangkan

perpustakaan yang menjangkau masyarakat luas 4. Mengembangkan tenaga perpustakaan yang kompeten dan profesional. 5. Mensosialisasikan/mendorong/meningkatkan kesadaran masyarakat akan kecintaan membaca. 6. Mengembangkan infrastruktur perpustakaan nasional yang modern. Maksud dan Tujuan UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno: 1. Menjadi pusat studi, rujukan, pelestarian pengembangan tentang kebudayaan dan nasionalisme Indonesia berbasis koleksi perpustakaan 2. Menjadi pusat studi tentang konsep-konsep dan idealisme Bung Karno berbasis koleksi perpustakaan dalam wujud penelitian, pengkajian, dan pemasyarakatan. 3. Menjadi pusat studi tentang konsep-konsep dan idealisme para pejuang bangsa berbasis koleksi perpustakaan dalam wujud penelitian, pengkajian, dan pemasyarakatan. 4. Menjadi pusat penggodokan konsep national 3 and character building Indonesia berbasis koleksi perpustakaan dalam wujud penelitian, pengkajian, dan pemasyarakatan.

Peraturan Perpustakaan Nasional tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Proklamator Bung Karno Bahwa untuk melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang dalam bidang pelestarian, dan pendayagunaan koleksi Perpustakaan Proklamator Bung Karno, perlu dilakukan penataan organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Dasar Hukum Peraturan Perpustakaan Nasional Adalah; UU No. 43 tahun 2007; PP No. 24 Tahun 2014; Keppres No. 103 Tahun 2001; Keppres No. 110 Tahun 2001; Dan Peraturan Perpusnas No. 4 Tahun 2020. Peraturan ini mengatur tentang organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Sumber daya manusia adalah ujung tombak Pelayanan, sangat diandalkan untuk memenuhi standar pelayanan yang diinginkan oleh Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Standar pelayanan Perpustakaan yang baik maka harus diciptakan situasi yang mendukung Pelayanan yang memuaskan untuk para pengunjung Perpustakaan. Layanan perpustakaan diselenggarakan sesuai dengan standar nasional perpustakaan untuk mengoptimalkan pelayanan kepada pemustaka. Standar nasional perpustakaan

terdiri atas: 1. Standar koleksi perpustakaan; 2. Standar sarana dan prasarana; 3. Standar pelayanan perpustakaan; 4. Standar tenaga perpustakaan; 5. Standar penyelenggaraan; dan 6. Standar pengelolaan

Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia, yang berlangsung dalam kebersamaan sebagai suatu masyarakat. Oleh karena itu salah satu situasi yang mendukung adalah seluruh peraturan pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada perlakuan yang sama kepada pegawai. Gagasan dan tujuan merupakan harapan dibangunnya UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno untuk mengembangkan nasionalisme Indonesia. Menjadi pusat penelitian, referensi, pelestarian dan pengembangan kebudayaan dan nasionalisme Indonesia berdasarkan koleksi perpustakaan. Akan menjadi pusat pengkajian konsep dan cita-cita Bung Karno berdasarkan kepemilikan perpustakaan dalam bentuk penelitian, penelitian dan sosialisasi. Menjadi pusat pengkajian konsep dan cita-cita pejuang nasional berbasis perpustakaan dalam bentuk penelitian, penelitian dan sosialisasi. Menjadi pusat pembentukan konsep pengembangan karakter dan bangsa Indonesia berdasarkan koleksi perpustakaan berupa penelitian, penelitian dan penunjang.

UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan layanan koleksi literatur tentang Bung Karno, dilengkapi dengan koleksi penunjang seperti koleksi umum, 5 koleksi anak, koleksi referensi, koleksi berkala, koleksi perpustakaan keliling, koleksi bulkloand, koleksi langka. Maksud dan Tujuan: 1. Menjadi pusat studi, rujukan, pelestarian pengembangan tentang kebudayaan dan nasionalisme Indonesia berbasis koleksi perpustakaan 2. Menjadi pusat studi tentang konsep-konsep dan idealisme Bung Karno berbasis koleksi perpustakaan dalam wujud penelitian, pengkajian, dan pemasyarakatan. 3. Menjadi pusat studi tentang konsep-konsep dan idealisme para pejuang bangsa berbasis

koleksi perpustakaan dalam wujud penelitian, pengkajian, dan pemasyarakatan. 4. Menjadi pusat penggodokan konsep *national and character building* Indonesia berbasis koleksi perpustakaan dalam wujud penelitian, pengkajian, dan pemasyarakatan.

Perpustakaan adalah kumpulan material perpustakaan dalam berbagai format, ditata untuk menyediakan akses fisik, bibliografis dan intelektual ke grup sasaran, dengan staf terlatih untuk menyediakan jasa dan program yang berhubungan dengan kebutuhan informasi grup lainnya yang disimpan untuk keperluan bacaan, belajar dan konsultasi. Pustakawan adalah orang yang mengelola sebuah perpustakaan beserta isinya, memilih buku, dokumen dan material non buku yang merupakan koleksi perpustakaan dan menyediakan informasi dan jasa peminjaman guna memenuhi kebutuhan pemakainya. Bila dijabarkan lebih lanjut pustakawan adalah seseorang yang secara signifikan menguasai atau mengendalikan pengadaan, pengorganisasian, temu kembali dan pendayagunaan informasi. (Sulistyo Basuki, 2018). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Sistem Kepegawaian Nasional mengatur bahwa Sistem Kepegawaian Nasional (selanjutnya disebut ASN) adalah pekerjaan bagi pegawai negeri sipil yang bekerja pada lembaga pemerintah dan pegawai pemerintah dengan kontrak kerja. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kontrak kerja (selanjutnya disebut PPPK) adalah pegawai negeri sipil Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan kontrak kerja, dan melaksanakan tugas pemerintahan atau memangku jabatan pemerintahan.

Sumber daya manusia adalah ujung tombak Pelayanan, sangat diandalkan untuk memenuhi standar pelayanan yang diinginkan oleh Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Untuk mencapai standar pelayanan tersebut, maka harus diciptakan situasi yang mendukung Pelayanan yang memuaskan untuk para pengunjung perpustakaan. Layanan perpustakaan diselenggarakan sesuai dengan standar nasional perpustakaan untuk mengoptimalkan pelayanan kepada pemustaka. Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika

kehidupan manusia, yang berlangsung dalam kebersamaan sebagai suatu masyarakat. Oleh karena itu salah satu situasi yang mendukung adalah seluruh peraturan pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada perlakuan yang sama kepada pegawai (Yani, 2017).

UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno memiliki layanan pengaduan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pelayanan terhadap pengunjung. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundangundangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Faktor yang menjadi penyebab buruknya atau berkualitasnya pelayanan publik antara lain kurang responsif, kurang informatif, kurang aksesibel, kurang koordinasi, birokrasi, kurang mau mendengar. Pengaduan yang masuk dari pemustaka terkait dengan pelayanan petugas terhadap pemustaka di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno merupakan hal yang digunakan untuk perbaikan program di setiap tahunnya.

Rendahnya budaya literasi di Indonesia antara lain, tingkat pendidikan masyarakat, malas membaca, minimnya akses dalam membaca. Ini disebabkan sedikitnya perpustakaan, harga buku yang cenderung tak terjangkau oleh daya beli masyarakat dan pemanfaatan teknologi yang tidak tepat, sehingga hanya sedikit yang mampu menuliskan pengetahuan yang diperoleh dari membaca atau menyimak. Di tengah kemajuan teknologi saat ini, seharusnya kegiatan membaca dan menulis sebagai akar membangun budaya literasi menjadi semakin mudah, sama dengan semakin mudahnya mendapatkan internet. Dengan latar belakang tersebut maka penulis mengambil penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas SDM dan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Pelayanan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

### **Motode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dimana metode deskriptif merupakan salah satu macam

metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah yang memadu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Macam-macam metode penelitian kuantitatif seperti deskriptif ini bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat (Abdulloh dkk, 2021). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya.

Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam metode penelitian ini, para peneliti dan ahli statistik menggunakan kerangka kerja matematika dan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitas yang dipertanyakan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen (Ghozali 2018). Analisa ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil

Variabel penelitian merupakan pembahasan dari hasil sebaran kuesioner atau penjelasan deskriptif pada variabel yang digunakan pada penelitian terhadap masing-masing variabel indikatornya. Untuk menentukan nilai kategori atas masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), rumus untuk mencari interval

jelas adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

Kategori mean dari masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,8 = sangat rendah/ sangat tidak baik

1,8 > - 2,6 = rendah / tidak baik

2,6 > - 3,4 = cukup

3,4 > - 4,2 = tinggi/baik

4,2 > = sangat tinggi/sangat baik

Tabel 1 Rerata Variabel Penelitian

Indikator	Rerata
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	4.61
Budaya Organisasi (X2)	4.64
Peningkatan Pelayanan (Y)	4.62
Rata-rata	4.63

Sumber: Data primer diolah (2024)

Rerata variabel penelitian diperoleh rerata seluruh variabel penelitian tertinggi adalah variabel budaya organisasi sebesar 4.64 dan variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 4.61. Keadaan ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh paling banyak terhadap peningkatan pelayanan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Budaya Organisasi akan memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan pelayanan jika dilakukan dengan tepat.

### Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu perubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS.

Uji validitas digunakan dengan tujuan mengetahui tingkatan validitas sebuah instrumen ataupun alat ukur. Disebut valid jika instrumen bisa dipakai mengukur hal yang sepatutnya diukur. Selain itu, hasil instrumen disebut valid bila ada kesamaan antar data yang didapatkan dan data pada objek penelitian (Sugiyono, 2009). Uji instrumen pada 75 responden selaku sampel bertujuan agar setiap butir kuesioner mempunyai tingkatan validitas yang bisa

diandalkan dikarenakan nilai r tabel yang cukup tinggi. Tujuan uji ini yakni agar mengetahui bahwa tiap indikator bisa digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Uji validitas umumnya melalui uji korelasi satu sisi sehingga didapatkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada degree of freedom (df) = n-2, dengan tingkatan probabilitas kesalahan 0,05. Bila nilai r hitung > nilai r tabel serta nilai r positif, butir-butir pernyataan disebut valid. Pernyataan disebut tak valid bila r hitung < r tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KSDM	0.964	0.22	Valid
BO	0.932	0.22	Valid
PP	0.913	0.22	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil uji validitas terdapat 3 variabel yang menjadi bahan penelitian dari ketiga variabel yang diteliti memiliki item pertanyaan rata-rata 3 kecuali pada variabel terdapat 5 item pertanyaan. Dari masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka datanya yang didapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas bertujuan mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten (Sugiyono, 2009). Uji reliabilitas bertujuan meyakinkan jika diadakan pengukuran ulang menggunakan indikator yang serupa, hasil tak berubah. Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai uji statistik Cronbach Alpha (α) dengan ketentuan:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai r tabel	Kesimpulan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.992	0.227	Reliabel
Budaya Organisasi	0.978	0.227	Reliabel
Peningkatan Pelayanan	0.980	0.227	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha seluruh variabel > 0,6. Jadi, seluruh variabel penelitian reliabel. Dengan kata lain, semua pertanyaan pada

kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat serta bisa dipakai selaku alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanya kembali, jawabannya akan serupa.

**Analisis Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,241	,192		1,260	,212
	BO1.1	,157	,080	,171	1,957	,054
	KSDM1.1	,789	,088	,784	8,957	,000

a. Dependent Variable: PP1.1

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil analisis regresi linier berganda dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = (0,241) - 0,157X_1 - 0,789X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,241. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi kualitas SDM (X1), Budaya Organisasi (X2) bernilai 0 persen

- atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel peningkatan pelayanan adalah 0,241.
2. Nilai koefisien regresi untuk Kualitas SDM (X1) yaitu sebesar 0.157 . Nilai tersebut menunjukkan pengaruh. Hal ini artinya jika variabel kualitas SDM mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel peningkatan pelayanan akan mengalami peningkatan sebesar 0.157 atau 15.7%. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
  3. Nilai koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X2) yaitu sebesar 0.789. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel peningkatan pelayanan. Hal ini artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel peningkatan pelayanan akan mengalami kenaikan sebesar 0,789. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

**Uji Koefisien Determinasi (Uji R)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018).

Tabel 5 Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 <sup>a</sup>	,881	,878	,19582

a. Predictors: (Constant), KSDM1.1, BO1.1

Sumber : Hasil olah Data

Primer 2024

Berdasarkan hasil uji R data, diperoleh nilai koefisien determinan yang dijelaskan sebagai berikut:

1.  $R = 939$ , yang berarti bahwa koefisien korelasi antar variable bebas yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia (X1), dan budaya organisasi (X2) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel peningkatan pelayanan (Y).
2. Koefisien determinan atau R Square diperoleh nilai sebesar 881, artinya bahwa besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1), dan budaya organisasi (X2) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel peningkatan pelayanan (Y) berpengaruh sebesar 88.1 %, sisanya (11.9%) adalah faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji Simultan ( Uji F )**

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri kualitas sumber daya manusia (X1) dan budaya organisasi (X2) apakah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pelayanan (Y) UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno sebagai variabel terikat.

Adapun kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai ( $F \alpha = 0.05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai sign < 0,05, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan.
2. Jika nilai sign > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,519	2	10,260	267,546	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,761	72	,038		
	Total	23,280	74			

a. Dependent Variable: PP1.1

b. Predictors: (Constant), KSDM1.1, BO1.1

Berdasarkan hasil uji F dapat diperoleh keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 267,564 Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen peningkatan pelayanan.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2010). *T-statistics* merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,241	,192		1,260	,212
	BO1.1	,157	,080	,171	1,957	,054
	KSDM1.1	,789	,088	,784	8,957	,000

a. Dependent Variable: PP1.1

Sumber : Hasil olah Data Primer 2024

Hasil uji t dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan budaya organisasi (X2) dengan peningkatan pelayanan (Y) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X1 + \beta X2$$

$$Y = 0,241 + 0,388X1 + 0,789X2$$

Penjelasan persamaan diatas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,241. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi kualitas SDM (X1), Budaya Organisasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel peningkatan pelayanan adalah 0,241.
2. Nilai koefisien regresi untuk Kualitas SDM (X1) yaitu sebesar 0.157 . Nilai tersebut menunjukkan pengaruh. Hal ini artinya jika variabel kualitas SDM mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel peningkatan pelayanan akan mengalami peningkatan sebesar 0.157 atau 15.7%. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X2) yaitu sebesar 0.789. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel peningkatan pelayanan. Hal ini artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel peningkatan pelayanan akan mengalami kenaikan sebesar 0,789. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Peningkatan Pelayan (Y)

Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis dengan tingkat keyakinan 95%, menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample dengan nilai signifikan adalah sebesar 0.000, artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan pelayanan. Menurut Ghozali (2016), apabila nilai signifikansi  $F < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Peningkatan Pelayan (Y).

UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, merupakan perpustakaan yang menyediakan pelayanan publik. Perpustakaan ini memiliki jumlah 75 ASN dengan tupoksi masing masing. Dalam upaya peningkatan layanan di perpustakaan ini ada banyak program yang di miliki. Setiap tahun UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno memiliki cara untuk menilai kualitas pelayanan terhadap pemustaka. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan pelayanan terhadap pemustaka. Pengetahuan, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kepemimpinan yang dimiliki oleh ASN yang berkerja di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno memiliki nilai yang sangat baik, hal ini memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kualitas di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi ataupun organisasi. Berhubungan dengan hal ini, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, ada hal yang perlu di perhatikan, antara lain: 1. Mengadakan pelatihan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan individu, dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, serta sikap individu tersebut, 2. Pendidikan dan pelatihan, 3. Pembinaan pegawai, 3.

Recruitment, 4. Mengadakan Perubahan Sistem, 5. Kesempatan, dan 6. Penghargaan

Penelitian yang dilakukan oleh Silitongan (2020) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia di Puskesmas siempat Rube Kabupaten Pakpak Bharat memiliki etos kerja yang tinggi, Hal ini dikarenakan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, dimana representase jawaban para responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang responden atau setara dengan 34%. Penelitian yang dilakukan Wardani dkk (2023) juga yang mendukung hasil penelitian yang dilakukan penulis mengemukakan bahwa pustakawan pelatihan mempunyai kompetensi yang hampir sama dengan kompetensi pendidikan perpustakaan. Oleh karena itu, guru atau pustakawan pelatihan bisa menjadi pustakawan di perpustakaan. Akan tetapi kualitas layanan yang diberikan pustakawan pelatihan tidak semaksimal dengan apa yang diberikan pustakawan pendidikan perpustakaan. Untuk meningkatkan kompetensinya, pustakawan pelatihan ini harus terus berperan aktif dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan pelatihan di bidang perpustakaan ataupun mengikuti workshop bidang perpustakaan. Faktor penyebab kurang maksimalnya layanan yang dilakukan oleh pustakawan pelatihan untuk pengelolaan perpustakaan yaitu kurang mampunya menguasai aspek kompetensi pustakawan. Padahal profesionalitas sangatlah dituntut pada diri pustakawan dalam menjalankan setiap tugasnya.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Peningkatan Pelayan (Y)

*Perspective On Organizational Communications*, Daniel et al (1997), membahas tentang Budaya Organisasi dari Sudut pandang multi perspektif. Antara lain di bawah ini:

#### 1. Budaya Organisasi Perspektif Tradisional

Budaya merupakan karakter yang dimiliki organisasi, baik itu dalam struktur maupun teknologi yang digunakan oleh perusahaan tersebut. Budaya organisasi dalam perspektif ini dapat dilihat dari bagaimana struktur organisasinya, teknologi apa yang digunakan. Jika struktur organisasi yang ada semakin rumit dan teknologi

- yang digunakan semakin canggih, maka kredibilitasnya semakin baik.
2. Budaya Organisasi Perspektif Interpretif  
 Perspektif interpretif budaya organisasi dipandang sebagai keseluruhan nilai, proses, struktur yang tampak dalam organisasi. Perbedaan perspektif interpretif dengan tradisional adalah soal penilaian budaya organisasi, sebagai proses berbagi antar anggota. Jadi semua yang ada dalam organisasi melebur dan membentuk suatu budaya. Organisasi juga dipandang sebagai tempat berbagi untuk memenuhi tujuan bersama. Jika tradisional bersifat konsisten dan homogen, lain halnya dengan interpretif yang bersifat berbeda-beda dan dinamis. Karena dalam budaya ada subculture yang berasal dari orang yang berbeda pula. Disinilah seorang leader berperan untuk menghilangkan perbedaan tersebut dan meleburkannya menjadi sebuah kesepakatan bersama.
  3. Budaya Organisasi Interpretif Kritis  
 Perspektif kritis adalah menganalisis fakta yang ada, membuat beberapa gagasan dan mempertahankan gagasan tersebut kemudian membuat perbandingan. Perspektif ini sama dengan interpretif namun perspektif kritis berasumsi bahwa organisasi adalah tempat perjuangan sistem yang berlawanan.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan indikator t value dibandingkan dengan nilai t tabel. Hipotesis akan dinyatakan di terima apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Hasil uji t pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 0.789 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pelayanan (Y). Menurut Ghazali (2016), apabila nilai signifikansi  $F < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Peningkatan Pelayanan (Y).

Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Hal ini sangat terlihat di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, dengan hasil angket yang diberikan kepada responden sejumlah 75 orang yang terdiri dari ASN menghasilkan data yang sangat signifikan terhadap kualitas pelayanan. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi karakter individu dari seluruh sumber daya manusia yang ada dan mempengaruhi secara langsung terhadap peningkatan pelayanan kepada pengunjung. Sehingga Visi dan Misi UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno akan dapat terwujud tanpa kendala.

Penelitian yang dilakukan oleh Solichatun dkk (2023) mengemukakan bahwa Berdasarkan analisis hasil uji tyang dilakukan, diketahui nilai signifikansi yaitu 0,003 dan t hitung 3,017 maka secara parsial variabel kualitas pelayanan arahnya positif dan signifikan terhadap kepuasan pengunjung Perpustakaan Umum Brebes dan artinya hipotesis pertama (H1) diterima. Dimana penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Isnaini Fathoni & Yudi Siyamto (2022) dengan hasil bahwa kualitas pelayanan perpustakaan yang telah diberikan oleh pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan yang dirasakan oleh pengunjung. Berdasarkan analisis hasil uji tyang dilakukan, diketahui nilai signifikansi yaitu 0,000 dan t hitung 5,703 maka secara parsial variabel kinerja pegawai arahnya positif dan signifikan terhadap kepuasan pengunjung di Perpustakaan Umum Kabupaten Brebes dan artinya hipotesis pertama (H2) diterima.

### 3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Pelayanan

Berdasarkan hasil uji F dapat diperoleh keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H^1$  diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 267,564 Sedangkan nilai

signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen peningkatan pelayanan.

Menurut Sugeng (2002), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Kedua variabel penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama, bahwa kualitas sumberdaya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan pelayanan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Penelitian yang dilakukan oleh Yusniah dkk (2023) mendukung hasil penelitian ini. Penelitian tersebut mengungkap bahwa Pelayanan perpustakaan perlu selalu ditingkatkan agar pengunjung merasa nyaman dan kebutuhan informasinya terpenuhi dengan mengunjungi perpustakaan. Dalam rangka mewujudkan layanan perpustakaan yang prima, kolaborasi perpustakaan penting dilakukan dalam meningkatkan kualitas layanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2024) budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ . Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### Kesimpulan

1. Kualitas SDM berpengaruh terhadap peningkatan kualitas layanan. Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

peningkatan pelayanan terhadap pengunjung. Pengetahuan, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kepemimpinan yang dimiliki oleh Pegawai.

2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kualitas layanan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.
3. Kualitas SDM dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara bersama terhadap peningkatan kualitas layanan menggunakan model regresi berganda.

### Saran

4. Pengkapasitasan Sumber Daya Manusia yang meliputi pengetahuan, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kepemimpinan perlu di optimalkan untuk peningkatan kualitas pelayanan.
5. Integritas, inovasi, orientasi pegawai dan orientasi tim yang merupakan indikator dalam budaya organisasi ditingkatkan kualitasnya.

### Daftar Pustaka

- Andre, R., 2008, *Organizational Behavior*, Budaya Organisasi. Jakarta, Kencana Prenada Media. Group
- Anas Sudijono. (2010). *Pengantar Statistika Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press
- Azis dkk, 2023, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi*, Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprihal Manurung. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020). *Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus*
- Amri, Sofyan. 2013. *Pengembangan & Model Pembelajaran dalam Kurikulum*. 2013. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.

- Basuki, Sulistyio. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra
- Burhan Nurgiyantoro dkk. 2004. *Statistika Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu. Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Djarot Saiful Hidajat, IL Kisdarjono, M. Taufik, Ichwanto, Pratigno Yitno Sutomo, Hery Setyobudi, Mujiyanto, Eko Subagyo, Budy Santoso, Hartono, Hendriyanto, 2010, *Perpustakaan Kepresidenan Bung Karno. : Gagasan Yang Melandasi*, UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, Blitar.
- Fathoni dkk, 2022, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengunjung Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan*, Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis
- Hans Van Miert, 2003, *Dengan semangat berkobar Nasionalisme dan Gerakan Pemuda di Indonesia 1918-1930*, Hasta Mitra, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna. Thoha, 2008, *Metode Penelitian, Kompetensi Plus*. Jakarta, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indoensia. *Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Proklamator Bung Karno*, Jakarta, Perpustakaan Nasional RI, 2020.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan*. Jakarta Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, 2007
- Indoensia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2023, Jakarta,
- Ita Hartati, 2020, *Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0*, Jurnal BPPK Vol. 13 No. 1.
- James L. Gibson etl, 1988, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khairan Muhammad Arif, 2021, *Strategi Membangun Sdm Yang Kompetitif, Berkarakter Dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi*, Universitas Islam Negeri, Jakarta.
- M. Dawam Rahardjo, 2010, *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Volume 2., Nomor 1 (hlm 1-17). Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung
- Mislan Sihite, 2018, *Staregi Membangun Sumber Daya Manusiayang Berdaya Saing Tinggi Ekonomi Ilmu Manajemen*, Universitas Methodist Indonesia, Medan.
- Nawawi, H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat., Penerbit Gajah Mada University, Press Yogyakarta
- Peter Salim dan Yenny Salim, 2002, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Press, Jakarta.
- Radiya Wira Buwana. *Sistem Pelayanan Close Access, Pemeliharaan, Dan Perawatan Koleksi Pada Layanan Koleksi Tandon Di Perpustakaan*, LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan 3 (1), 66-77, 2015
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 1*, Edisi 12. Salemba, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sanjaya, Wina. 2013. *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Sardiman
- Sulistyo Basuki, 2018, *Kamus Perpustakaan Dan Informasi*, Sagung Seto, Jakarta.
- Sofyan, 2013, *Managemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. STAIN Jember Press. Jember
- W Wardani, K Karsiwan, A Purwasih, A Lisdiana, W Hammer. DEDIKASI: Jurnal WSEAS TRANSACTIONS on ENVIRONMENT and DEVELOPMENT 19, 551-557, 2023. 3, 2023.

Yani, A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung. *Cendekia Akuntansi*, Vol. 5(No. 1), 2338–3593.