

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA PUSTAKAWAN  
DI LINGKUNGAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG**



**Oleh:  
Setiawan  
NIM. 1320011018**

**TESIS**

**Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh  
Gelar Magister dalam Ilmu Perpustakaan  
Program Studi Interdiscilinary Islamic Studies  
Kosentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi**

**YOGYAKARTA**

**2015**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Setiawan  
NIM : 1320011018  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/Karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 30 April 2015

Yang membuat pernyataan



Setiawan  
NIM. 1320011018

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Setiawan  
NIM : 1320011018  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 30 April 2015

Yang membuat pernyataan



Setiawan  
NIM. 1320011018



KEMENTERIAN AGAMA  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PENGESAHAN

Tesis berjudul : HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL , KOMITMEN ORGANISASIONAL,  
DENGAN KINERJA PUSTAKAWAN DI LINGKUNGAN  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG.

Nama : Setiawan, S.Sos.  
NIM : 1320011018  
Jenjang : Magister  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Tanggal Ujian : 11 Mei 2015

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan  
(M.IP.)

Yogyakarta, 29 Mei 2015

Direktur,



*Prof. Nohaiddi, M.A., M.Phil., Ph.D.*  
NIP. 19711207 199503 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL , KOMITMEN ORGANISASIONAL,  
DENGAN KINERJA PUSTAKAWAN DI LINGKUNGAN  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG

Nama : Setiawan, S.Sos.  
NIM : 1320011018  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua : Ro'fah, BSW., M.A., Ph.D.

()

Sekretaris : Dr. Hj. Siti Fatonah, M.Pd.

()

Pembimbing/Penguji : Dr. Kifayah Amar, M.Sc.

()

Penguji : Dr. Hj. Sri Rokhyanti Zulaikha, M.Si.

()

diuji di Yogyakarta pada tanggal 11 Mei 2015

Waktu : 08.30 s.d. 09.30 wib.

Hasil/Nilai : 95/A+

Predikat : ~~Dengan Pujian~~/Sangat Memuaskan/Memuaskan

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN  
KINERJA PUSTAKAWAN DI LINGKUNGAN PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS NEGERI MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Setiawan, S.Sos  
NIM : 1320011018  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 April 2015

Pembimbing



Dr. Kifayah Amar, M.Sc.

## ABSTRAK

Tesis ini berjudul “Hubungan Gaya kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pustakawan di Lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang”.

Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap suatu keberhasilan ataupun kegagalan dalam sebuah lembaga atau organisasi, Untuk itu gaya kepemimpinan transformasional yang melekat pada seorang pemimpin diharapkan menjadikan kondisi di lembaga/organisasi akan meningkatkan mutu dan kinerja dari bawahannya. Selain itu komitmen organisasional juga harus ada, sebagai upaya loyalitas dari pimpinan dan staf terhadap lembaga/organisasinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah. (1) Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional.(2) Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang. (3). Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di perpustakaan universitas Negeri Malang.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional dengan pendekatan metode *ex post facto*”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang dengan jumlah 32 orang. Variable dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (X1) yaitu Gaya kepemimpinan Transformasional. (X2) Komitmen Organisasional. Dan variable terikat (Y) yaitu Kinerja Pustakawan. Metode Pengumpulan data dengan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Pengujian instrumen penelitian dengan validitas, reabilitas. Metode analisa data dengan Analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian yaitu (1).Terdapat korelasi atau hubungan positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasional di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.(2) Terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi riil dilapangan mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan kinerja pustakawan sehingga bisa dijadikan acuan bagi pemimpin-pemimpin perpustakaan selanjutnya dalam menjalankan roda kepemimpinannya khususnya di lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Dalam kajian lebih lanjut perlu kiranya mengembangkan penelitian tidak hanya pada subjek penelitian pustakawannya saja, namun bisa dikembangkan ke subjek penelitian tenaga administrasi Perpustakaan Universitas Negeri Malang sehingga bisa menghasilkan kajian yang lebih sempurna lagi.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan transformasional, Komitmen organisasional, kinerja pustakawan

## ABSTRACT

This thesis is entitled "Relationship of Transformational Leadership style and Organizational Commitment to Librarians Performance at the Library of State University of Malang".

The ability of a leader is a factor that highly affects the success or the failure in an institution or organization. Therefore, transformational leadership style attributed in a leader is expected to improve the quality and performance of subordinates in an institution/organization. In addition, organizational commitment serves as loyalty efforts of leaders and staffs in an institution/organization.

The aims of this study are (1) to examine the relationship of transformational leadership style and organizational commitment. (2) to examine the relationship of transformational leadership style and the performance of librarians at the library of State University of Malang. (3) to examine the relationship of organizational commitment to the performance of librarians at the library of State University of Malang.

This is a quantitative research with correlation research design and ex post facto method approach. The population of this study is 32 librarians at the Library of State University of Malang. Variable in this study consists of independent variables (X1) which is Transformational leadership style, (X2) which is Organizational Commitment and dependent variable (Y) which is the librarian performance. The data collection method uses questionnaires, observation and documentation. The research instrument is tested on its validity and reliability. The method of data analysis is multiple regressions.

The results of the research reveal that (1) there is correlation or a positive and significant relationship between Transformational Leadership Style and Organizational Commitment in the Library of the State University of Malang. (2) there is a significant relationship between Transformational Leadership Style with Librarian Performance at the library of State University of Malang. (3) there is a significant relationship of Organizational Commitment to the librarian Performance at the library of State University of Malang.

This study provides a clear picture of the real condition regarding the relationship of transformational leadership style and organizational commitment to librarian performance that can be used as a reference for the next leaders in running his leadership, especially in the library State University of Malang.

It is necessary in further study to develop research which does not cover librarian only as research subject but broaden the research subject to administrative personnel of the Library of State University of Malang that a more perfect study can be obtained.

Keywords: transformational leadership style, organizational commitment, librarian performance

## KATA PENGATAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih sayang dan hidayat-Nya kepada penulis sehingga penulis memperoleh daya dan kekuatan untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu, sesungguhnya segala sesuatu yang terjadi atas kehendak Allah SWT.

Penyusunan tesis ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan pada konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Program *Studi Interdisciplinary Islamic Studies* Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Judul yang dipilih adalah Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pustakawan Di Lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Dalam proses penyusunan tesis ini tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang ditemui oleh penulis, namun penulis memperoleh bimbingan, arahan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, M.A., Ph.D. Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh S2 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Abah Dr. K.H. Hasyim Muzadi. Selaku pengasuh Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Hikam Malang, yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Rofi'uddin, M.Pd., Selaku Rektor Universitas Negeri Malang. Yang telah memberikan ijin belajar kepada penulis.

4. Bapak Prof. Dr. H. Kasuwi Saiban, selaku ketua Ma'had Aly Al-Hikam yang telah memberikan ijin kepada penulis dalam studi S2 ini.
5. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D. Selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Para Dosen Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terimakasih atas bimbingan dan ilmunya, InsyaAllah bermanfaat bagi penulis.
7. Ibu Ro'fah, S.Ag., BSW., M.A., Ph.D. Selaku Ketua Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*, yang tidak bosan-bosannya memberikan motivasi kepada penulis untuk tetap semangat dalam perkuliahan.
8. Bapak Dr. Nurul Hak, S.Ag., M.Hum. Selaku Sekretaris Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*, terimakasih atas ilmu dan motivasinya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan kuliah S2 ini dengan baik.
9. Ibu Dr. Kifayah Amar, M.Sc. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk-petunjuknya, terimakasih telah sabar membimbing penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan studi ini dengan baik.
10. Bapak Prof. Dr. Djoko Saryono, M.Pd. Selaku Kepala Perpustakaan Universitas Negeri Malang yang telah mendukung penulis untuk melanjutkan kuliah S2 ini.
11. Orang tuaku tercinta. Bapak Moh, Djufri, Ibu Dewi Farida. Terimakasih atas doa dan motivasinya selama ini.

12. Istriku Ilmi Lailatif dan Anak-anakku Ariq dan Dzafran, terimakasih atas doanya selama ini, maaf membuat waktu kalian berkumpul dengan ayah berkurang.
13. Saudara-saudaraku, tercinta, Mbak Ratna, Mas Didik, Mbak Ila. Terimakasih atas dukungan dan doanya.
14. Teman-teman seperjuangan Pascasarjana UIN, Mbak Muty, Bu Kety, Bu Rina, Bondan, Bambang, Ahlis, Mareta, Dinia dan teman-temanku yang lain terimakasih atas masukan dan saran-sarannya selama proses kuliah ini.
15. Teman-Teman UPT Perpustakaan UM, Pak Sokhib, Aak, Bang Ali, Kyai Asrukhin, Ilyas, bu Harti. Terimakasih telah memberikan dukungan selama ini.
16. Bapak Sujatno selaku administrasi prodi IIS, terimakasih atas motivasi dan bantuannya selama ini.
17. Teman-teman di Pondok pesantren Al-Hikam Malang, Solihan, Gus Adib, Rudi, Lukman, Wahid. Terimakasih atas doanya.
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan studi ini.  
Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam tesis ini, oleh karena itu kritik dan saran dari para pembaca sangat diharapkan dan berguna bagi penulis untuk perbaikan penelitian ini di masa mendatang.

Yogyakarta, 30 April 2015

Penulis,

Setiawan

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iii
PENGESAHAN .....	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS .....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Hipotesis .....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
E. Kajian pustaka .....	8
F. Kerangka Teori .....	14
1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformational dengan Komitmen Organisasional .....	15
2. Hubungan antara Kepemimpinan Transformational dengan Kinerja Staff/ Pustakawan .....	16
3. Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Staff/ Pustakawan .....	18
G. Metodologi Penelitian .....	19
1. Jenis Penelitian dan Desain Penelitian .....	19

2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	20
3. Populasi dan Sampel .....	21
4. Pengumpulan data .....	23
5. Instrumen Pengumpulan data .....	25
6. Uji Instrumen .....	28
1) Uji Validitas .....	28
2) Uji Realibilitas .....	29
7. Analisis Data .....	30
H. Variabel Penelitian .....	37
I. Sistematika Pembahasan .....	37
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	39
1. Pengertian .....	39
2. Aspek Kepemimpinan Transformational .....	42
B. Komitmen Organisasional .....	45
1. Pengertian .....	45
2. Model Komitmen Organisasional .....	46
3. Pendekatan Komitmen Organisasional .....	47
C. Kinerja Pustakawan .....	48
1. Kinerja .....	48
2. Pustakawan .....	48
<b>BAB III GAMBARAN UMUM UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG</b>	
A. Sejarah Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM) .....	58
B. Visi dan Misi .....	60
1. Visi .....	60
2. Misi .....	60
C. Tujuan .....	61
D. Fungsi .....	61
E. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perpustakaan Universitas Negeri Malang .....	63

1. Struktur Organisasi Makro .....	63
2. Struktur Organisasi Mikro.....	65
F. Rincian Tugas Pejabat di Lingkungan Perpustakaan	
Universitas Negeri Malang .....	66
G. Jumlah Data Pegawai Perpustakaan Universitas Negeri Malang ...	68
H. Administrasi Perpustakaan Universitas Negeri Malang ( UM ) .....	68
1. Tata Usaha .....	68
2. Keuangan.....	69
3. Kepegawaian .....	69
4. Perlengkapan .....	70
5. Rumah Tangga.....	71
I. Dana Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM) .....	71
J. Sumber Daya Manusia Perpustakaan Universitas Negeri Malang...	72
K. Koleksi Bahan Pustaka dan Peraturan Perpustakaan .....	72
1. Koleksi Bahan Pustaka.....	72
2. Peraturan yang Berlaku di Perpustakaan .....	73
L. Pelayanan Perpustakaan Universitas Negeri Malang .....	74
1. Pengadaan Bahan Pustaka.....	74
2. Pengolahan Bahan Pustaka .....	76
3. Layanan Perpustakaan.....	77

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden .....	82
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	84
1. Hasil Uji Validitas .....	84
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	88
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	89
1. Analisis Statistik Dekriptif.....	89
D. Uji Persyaratan Analisis .....	97
1. Uji Normalitas .....	97
2. Uji Multikolinieritas .....	101
3. Uji Heteroskedastisitas.....	102

4. Uji Autokorelasi .....	103
E. Uji Hipotesis.....	104
1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformational (X1) dengan Komitmen Organisasional ( X2 ).....	104
a. Analisis Model Summary .....	105
b. Analisis Uji Anova.....	106
c. Analisis dengan Koefisien Regresi.....	107
d. Analisis dengan Uji Coba t.....	108
2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformational (X1) dengan Kinerja Pustakawan(Y) dan Hubungan Komitmen organisasional (X2) dengan Kinerja Pustakawan (Y).....	109
a. Analisis Model Summary .....	109
b. Analisis Uji Anova.....	111
c. Analisis dengan Koefisien Regresi.....	112
d. Analisis dengan Uji Coba t.....	113
F. Pembahasan .....	113
1. Analisis Deskriptif.....	114
2. Analisis Hubungan antar Variabel Penelitian (Hasil Uji Hipotesis).....	120
 BAB V PENUTUP	
A. Simpulan .....	127
B. Saran .....	128
 DAFTAR PUSTAKA .....	 130
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	135

## DAFTAR TABEL

- 1 Waktu Penelitian, 21
2. Data Pustakawan Perpustakaan UM Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2014, 22
3. Kisi-kisi Angket, 27
4. Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas, 29
5. Kriteria Penilaian Terhadap Tingkat Pencapaian skor variable, 31
6. Formulir Sasaran Kinerja Pustakawan, 54
7. Pengukuran Kinerja Pustakawan, 54
8. Data Jumlah Pegawai Menurut Bagian di UPT Perpustakaan UM, 68
9. Data Pegawai Perpustakaan Berdasarkan Jenjang Pendidikan Per 31 Desember 2014, 70
10. Jumlah Koleksi Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM) Menurut Jenisnya Per Desember 2014, 73
11. Jenis Kelamin Responden (N=32), 82
12. Latar Belakang Pendidikan Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan (N=32), 83
13. Pengalaman Kerja Responden (N = 32), 83
14. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Transformational (X1), 85
15. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Organisational (X2), 86
16. Hasil Uji Validitas Instrumen Penilaian Variabel Kinerja Pustakawan (Y), 87

17. Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian Berdasarkan Variabel Penelitian, 88
18. Statistik Deskriptif Variabel, 90
19. Distribusi Frekuensi Tingkat Gaya Kepemimpinan Transformational (X1) (N = 32), 92
20. Distribusi Frekuensi Tingkat Komitmen Organisational (X2) (N = 32), 94
21. Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Pustakawan (Y) (N = 173), 96
22. Uji Normalitas Data, 98
23. Uji Multikolinieritas, 101
24. Uji Autokorelasi, 103
25. Analisis Model Summary, 106
26. Analisis Uji Anova, 107
27. Analisis dengan Koefisien Regresi, 107
28. Analisis Model Summary, 110
29. Analisis Uji Anova, 111
30. Analisis dengan Koefisien Regresi, 112

## DAFTAR GAMBAR

1. Model Hubungan Variabel Penelitian, 14
2. Mekanisme Kerja Pegawai, 53
3. Struktur Organisasi Makro Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM), 63
4. Struktur Organisasi Mikro Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM), 66
5. Normalitas Data (Histogram X1 dan Y), 99
6. Normalitas Data (Normal P.P Plot X1 dan Y), 99
7. Normalitas Data (Histogram X2 dan Y), 100
8. Normalitas Data (Normal P.P Plot X2 dan Y), 100
9. Heteroskedastisitas (Scatterplot), 102

## DAFTAR LAMPIRAN

1. . Angket Penelitian, 135
2. Data Hasil Uji Instrumen (N = 30), 139
3. Data Hasil Penelitian (N = 32), 148
4. Uji Statistik Deskriptif, 151
5. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik), 161
6. Uji Hipotesis, 165
7. Permohonan Ijin Penelitian Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 168
8. Ijin Penelitian Perpustakaan Universitas Negeri Malang, 169
9. Daftar Riwayat Hidup, 170

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perpustakaan secara umum tidak hanya dapat dimengerti sebagai lembaga yang didalamnya tercakup unsur koleksi yang diolah, disimpan dan digunakan oleh pemakai/pengguna, perpustakaan tidak hanya dipahami sebatas sebagai sebuah gedung atau akomodasi fisik tempat menyimpan buku semata, namun perpustakaan harus dipahami sebagai sebuah sistem yang didalamnya terdapat unsur struktur organisasi, strategi koordinasi struktur, dan strategi dalam komunikasi. Dan juga ada unsur, pimpinan sertapustakawan dalam sebuah organisasi perpustakaan ini.

Dalam dunia perpustakaan yang terus mengalami perubahan seperti sekarang ini, pustakawan dituntut untuk terus mengikuti perkembangan meskipun tidak meninggalkan bisnis utama perpustakaan, yaitu memberikan layanan informasi kepada para pemustakanya. Di sisi lain, perpustakaan adalah bagian dari industri informasi yang sangat besar dan dapat berubah setiap waktu. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam industri informasi tidak selalu dapat diikuti dengan cepat oleh para pustakawan karena kurangnya pengetahuan atau informasi, karena ketidak-tahuan atau karena aturan birokrasi yang akhirnya menghendaki perpustakaan berjalan di tempat.

Di Indonesia Menurut Priyanto<sup>1</sup> pustakawan bisa maju atau tidak maju sangat tergantung pada hal-hal berikut: (1) posisi perpustakaan di dalam lembaga yang menaunginya. (2) peran kepala perpustakaan dalam mengembangkan pustakawannya. (3) penyebaran informasi yang luas. (4) kemauan dan keberanian pustakawan. (5) keterampilan dan pengetahuan pustakawan.

Kepemimpinan seringkali didefinisikan sebagai kepala atau direktur dan berbagai jabatan lain yang setara. Ini adalah suatu pemikiran yang tidak sepenuhnya benar. Pemimpin tidak selalu memiliki jabatan secara struktural tetapi kepala tidak selalu dapat disebut sebagai pemimpin. Kepala perpustakaan yang baik adalah kepala yang dapat memimpin.

Posisi kepemimpinan di dalam lembaga yang menaungi sangat berpengaruh dalam perkembangan perpustakaan. Posisi perpustakaan yang dianggap strategis oleh lembaga induknya membuat perpustakaan ditempatkan pada posisi yang cukup baik untuk berkembang. Akan lebih strategis lagi apabila pimpinan lembaga tersebut memahami pentingnya perpustakaan dan memberi kesempatan perpustakaan untuk berkembang. Sayangnya, di Indonesia masih belum banyak lembaga induk yang menaungi perpustakaan dan menempatkan perpustakaan pada posisi yang strategis. Yang terjadi adalah sekedar *lip service* bahwa 'perpustakaan adalah jantungnya.....' dan hal itu sering kali terdengar dalam acara-acara besar, tetapi realisasinya tidak seperti yang diharapkan oleh para pustakawan. Tidak kalah penting dalam pengembangan perpustakaan adalah peran kepala perpustakaan dalam mengembangkan pustakawannya. Tidak semua kepala memiliki pandangan yang sama dalam kaitannya dengan pengembangan

---

<sup>1</sup>Priyanto, Ida F, "Kepemimpinan, Inovasi dan kreatifitas pustakawan", dalam <http://www.academia.edu>, diakses tanggal 18 Juni 2014.

pustakawan. Sangat baik apabila kepala perpustakaan memberikan kesempatan kepada para pustakawan untuk berkembang baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan. Dan akan sangat baik apabila kepala perpustakaan tidak khawatir bahwa pendidikan atau kepegangannya disamai oleh pustakawan yang menjadi pegawainya di dalam perpustakaan. Mengirimkan pustakawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi yang mampu sangat besar artinya bagi perkembangan perpustakaan. Kepala yang takut persamaan strata pendidikan ataupun kepegangannya akan selalu berusaha membuat pengembangan pustakawan terhambat.

Berkaitan dengan hal di atas maka seorang pemimpin itu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam mengembangkan perpustakaan. Senior<sup>2</sup> mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku pemimpin organisasi yang dipengaruhi oleh situasi di sekitar pemimpin tersebut. Lebih lanjut, Hayward<sup>3</sup> juga menyebutkan bahwa pendekatan kepemimpinan baru yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional. Menurut Miles Teori kepemimpinan transformasional juga merupakan teori kepemimpinan yang lebih komplisit daripada teori sebelumnya<sup>4</sup>.

Kepemimpinan transformasional keluar dari kebutuhan dasar pengikut. Hoy&Miskel menyatakan nilai personal dan kepercayaan adalah dasar dari

---

<sup>2</sup>Senior, J., *Leadership in Department* (New York: McIlis, 1998), hlm. 74.

<sup>3</sup>Hayward, Brett A, "Relationship Between Employee performance, leader-ship and emotional intelligence in a south African Parastatal Organisation", dalam [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com), diakses tanggal 3 Juni 2014.

<sup>4</sup>Miles, Bill, "Analysis of Leadership Theories", dalam [http://works.bepress.com/bill\\_miles/2/](http://works.bepress.com/bill_miles/2/) , diakses tanggal 25 september 2010.

kepemimpinan transformasional. Bass<sup>5</sup> menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat menghasilkan level kinerja yang tinggi dengan jalan menyatukan pengikut serta mengubah sasaran dan kepercayaan mereka. Pemimpin ini memotivasi rekan-rekan kerjanya melalui nilai, visi dan pemberian kuasa<sup>6</sup>.

Awan dan Mahmood<sup>7</sup> membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Lee<sup>8</sup> menemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi juga perlu didukung oleh kepemimpinan yang kuat dalam organisasi. Siagian<sup>9</sup> menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya. Untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi tentunya tidak terlepas dari faktor kepemimpinan dan peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang ada di perpustakaan.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional di segala bidang, untuk itu perpustakaan sebagai institusi yang memberikan informasi harus mampu

---

<sup>5</sup>Bass, M. Bernard & Avolio, J. Bruce, *Improving organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks : ( SAGE Publication. 1994 ), hlm. 354.

Small, Terri Thompson, " A Study of The Relationship between The Per-ceived Leadership Style of Nursing Chairpersons and The Organization-al Effectiveness of Baccalaureate Nursing Programs, Dissertation of Advanced Educational Studies", dalam [www.leebolman.com/](http://www.leebolman.com/), diakses tanggal 1 Juni 2014.

<sup>7</sup> Awan & Mahmood, "Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in university libraries", *Library management*, Vol 31 No. 4/5, 2010, hlm. 253-266.

<sup>8</sup> Lee, J, "Effect of leadership And Leader- Member Exchange on Commitment", *Journal Leadership & organization Development*, vol. 26 no 8, 2005, hlm.655-672.

<sup>9</sup> Siagian, P. Sondang, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta, Bumi aksara. 2003), hlm. 23.

meningkatkan sumber daya Manusia yaitu pustakawannya. Dalam peningkatan Sumber Daya Manusia seorang pemimpin memiliki peran yang besar, sehingga bisa menumbuhkan komitmen organisasi terhadap para staf/pustakawannya.

Seorang pemimpin harus dapat merasakan apa yang dirasakan oleh staff dan karyawannya, pemimpin harus memahami kebutuhan dan keinginan karyawan yang diimplementasikan dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Selain itu pemimpin juga harus memiliki peran penting dalam menyampaikan misi, mengkomunikasikannya dan melakukan tindakan persuasi dengan bahasa dan kalimat yang dapat dimengerti oleh bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan di Universitas Negeri Malang tentunya gaya-gaya kepemimpinan transformasional lebih cenderung dilakukan oleh pimpinan, karena dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang sangat baik dalam menumbuhkan semangat kepada staff untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di perpustakaan UM disatu sisi bisa dikatakan masuk dalam gaya kepemimpinan transformasional karena bisa dibuktikan dengan banyaknya para pustakawan yang selalu di motivasi untuk peningkatan kemampuan diri, disisi lain masih ada beberapa kekurangan yang dirasakan oleh staff/pustakawan terhadap gaya kepemimpinan ini.

Sedangkan komitmen organisasional yang ada di lingkungan pustakawan Perpustakaan Universitas Negeri Malang dari pengamatan dirasa sudah memiliki komitmen yang tinggi artinya pustakawan memiliki loyalitas terhadap lembaga/perpustakaan Universitas Negeri Malang seperti dalam masa lima sampai sepuluh tahun terakhir ini tidak ada pustakawan yang memiliki keinginan untuk pindah dari perpustakaan pusat Universitas Negeri Malang dan juga dari semakin

hari peningkatan kinerja yang semakin professional yang dilakukan oleh para pustakawan.

Perpustakaan Universitas Negeri Malang yang memiliki visi mewujudkan Perpustakaan sebagai pusat rujukan informasi ilmiah atau *information center* dan *center of knowledge access* dalam mendukung tridarma perguruan tinggi, berorientasi memenuhi kebutuhan pembangunan, masyarakat dan kemanusiaan dengan memperhatikan wawasan lokal, nasional regional, dan global, untuk mewujudkan ini maka banyak yang dilakukan oleh pimpinan terutama meningkatkan kinerja pustakawan.

Untuk Meningkatkan kinerja pustakawan maka peran dan hubungan tipe kepemimpinan memiliki faktor utama dalam mencapai standar kinerja yang diinginkan, namun banyak fenomena yang berkembang di perpustakaan banyak kinerja pustakawan yang masih dibawah standar yang di tetapkan oleh lembaga maupun pemerintah. Sedangkan kinerja pustakawan dilingkungan perpustakaan Universitas Negeri Malang dari hari ke hari menunjukkan peningkatan kinerja yang tinggi ini terlihat setelah diterapkan standar Kinerja Pegawai yang dilakukan pemerintah. Untuk itu, penulis melihat perlunya untuk melakukan sebuah kajian empiris tentang hubungan antaragayakepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang. Dalam periode kepemimpinan lima tahun terakhir ini.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar dari latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan adalah hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, transformasional,

komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional ?
2. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang ?
3. Apakah ada hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang ?

### **C. Hipotesis**

Adapun Hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan**

- a. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional.

- b. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

## **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi Pimpinan Perpustakaan Universitas Negeri Malang, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan dalam pengambilan kebijakan di bidang sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pustakawan.
- b. Bagi Para Pustakawan, Penelitian ini bisa dijadikan masukan sebagai motivasi untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja di lingkungan perpustakaan universitas negeri Malang.
- c. Bagi Perpustakaan Universitas Negeri Malang sebagai informasi, metode untuk mengevaluasi kinerja pustakawan.
- d. Bagi Peneliti sebagai sumber rujukan untuk penelitian lebih lanjut berhubungan dengan peningkatan kinerja pustakawan.

## **E. Kajian pustaka**

Dalam kajian pustaka ini membahas tentang penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang dipaparkan sebagai berikut:

1. Tesis Mariam, R<sup>10</sup>. Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian tersebut adalah karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia sejumlah 219 karyawan. Teknik proportional random sampling digunakan sehingga diperoleh 115 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis faktor konfirmatori dan *weight regression*. Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,043. Variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,042. Variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,003.

Dari penelitian diatas tentunya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah ingin mengukur sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jasa Indonesia. Sedangkan Perbedaannya gaya kepemimpinan tidak disebutkan secara spesifik, sedangkan penelitian ini lebih spesifik kepada

---

<sup>10</sup>Mariam, Rani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel Intervening", dala <http://eprints.undip.ac.id/>, diakses tanggal 2 Oktober 2014.

gaya kepemimpinan transformasional, kemudian variable berikutnya yang diukur pada budaya organisasi, bukan pada komitmen organisasionalnya.

2. Tondok dan Andarika<sup>11</sup> melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin melihat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Responden dari penelitian ini adalah 100 orang karyawan Badan Koordinasi Kooperasi Kredit Daerah Sumatera. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi parsial, analisis regresi ganda, uji dan analisis product moment. Kepemimpinan transformasional berkorelasi secara positif dan sangat signifikan dengan kepuasan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,835. Sedangkan Kepemimpinan transaksional berkorelasi

Dari penelitian diatas tentunya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformational terhadap kepuasan/kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah membahas gaya kepemimpinan tidak hanya gaya kepemimpinan transformasional namun juga gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan penelitian ini hanya pada gaya kepemimpinan transformasional.

---

<sup>11</sup>Tondok, Marselius S & Rita Andarika. "The Correlation between Transactional Transformational Leadership Style Perception and Employee's Job Satisfaction", dalam <http://psikologi.binadarma.ac.id/>, diakses tanggal 2 Oktober 2014.

3. Yogi.<sup>12</sup>. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepercayaan pada Atasan PT. Catur Elang Perkasa kota Surabaya* hasil penelitian ini bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan pada atasan; (2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja; (3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepercayaan pada Atasan terhadap kepuasan kerja. Deskripsi penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tinggi, kepercayaan pada atasan tinggi dan kepuasan kerja juga berada pada tingkatan puas.

Dari penelitian diatas tentunya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja, dan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang digunakan menggunakan regresi sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi berganda.

4. Kaihatu, dan Rini<sup>13</sup>. *Melakukan penelitian tetang kepemimpinan Transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran : Studi pada guru-guru SMU se Surabaya*. Dalam penelitian ini secara signifikan kepuasan akan kualitas kehidupan kerja memediasi kepemimpinan

---

<sup>12</sup> Yogi. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kepercayaan pada atasan (Studi kasus karyawan PT. Catur Elang Perkasa Kota Surabaya)*. ( Malang: UM.2012), hlm. 106.

<sup>13</sup> Kaihatu, T. Stefanus & Wahyu A. Rini, "Kepemimpinan Transformational dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: Studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya", *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.98, no. 1. 2007, hlm. 49-61

transformasional terhadap perilaku ekstra peran, sebaliknya komitmen organisasional ditemukan tidak signifikan. Penerapan kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah meningkatkan kepuasan akan kualitas kehidupan kerja. Dan hal ini cenderung akan meningkatkan perilaku ekstra peran dari guru.

Dari penelitian diatas tentunya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja, komitmen dengan kinerja dan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah tidak samanya objek penelitian dengan penelitian ini. Terdiri 4 variable, sedangkan penelitian ini hanya 3 variable.

5. Sahertian<sup>14</sup> melakukan penelitian dengan judul Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai Anteseden komitmen Organisasional, Self-Efficacy dan Organisasioanl Citizenship Behavior (OCB). Hasil Kajiannya adalah pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan maupun tugas terhadap kinerja peran ekstra ( OCB ) tidak signifikan. Hal ini mengendifikasikan bahwa peran manager yang lebih dibutuhkan dibandingkan peran pemimpin, karena yang dibutuhkan oleh karyawan adalah fungsi koordinasi (Peran Manager) bukan fungsi control layaknya perilaku seorang pemimpin, perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

---

<sup>14</sup> Sahertian, P, "Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai Anteseden komitmen organisasional, Self-Efficacy dan Organizational Citizenship behavior ( OCB)", *Jurnal Keuangan & Perbankan*, vol.12, No. 2. 2010, hlm. 273-282.

Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*. *Self efficacy* membantu mengkonseptualisasi dan menerangkan pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja ekstra-role/OCB tetapi tidak dapat mengkonseptualisasikan dan menerangkan perilaku kepemimpinan berorientasi tugas terhadap OCB bawahan.

Dari penelitian diatas tentunya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama membahas tentang variable kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Perbedaannya adalah penelitian diatas terdiri dari 5 variable sedangkan penelitian ini hanya 3 variable. Penelitian diatas tidak spesifik kepada gaya kepemimpinan transformasional tertentu, sedangkan penelitian ini spesifik pada gaya kepemimpinan transformasional.

6. Ahn dan Kwon<sup>15</sup>. Dalam jurnal berjudul *The Effect of CIO's Transformational Leadership on Empowerment dan Leadership Performance: An Analysis Using Structural Equational Modeling* dengan variable bebasnya adalah kepemimpinan transformasionalnya CIO dan pemberdayaan karyawan, serta variable terikatnya adalah pemberdayaan karyawan dan kinerja kepemimpinan. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional CIO mempunyai pengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan dan kinerja kepemimpinan.

Dari penelitian diatas tentunya memiliki persamaan dan perbedaan

---

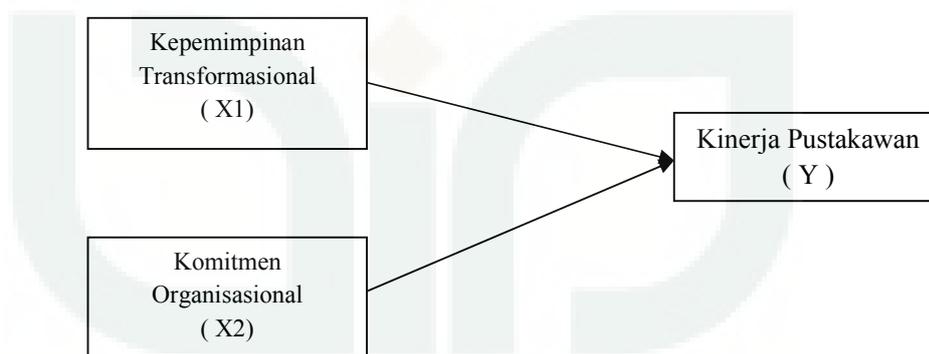
<sup>15</sup> Ahn, J.Ho & Kwon, S. *The effect of CIO's Transformational Leadership on empowerment and leadership performance: An Analysis Using Structural Equational Modeling*. (BK21 University Educational reform fund of SNU. 2005), hlm. 286.

dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama mengukur hubungan gaya kepemimpinan transformasional variable terikatnya. Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian diatas mengukur hubungan antara kepemimpinan dengan pemberdayaan karyawan dan kinerja kepemimpinan. Sedangkan penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pustakawan.

#### F. Kerangka Teori

Didalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Penelitian ini membagi tiga variable



**Gambar 1 Model Hubungan Variable Penelitian**

Dari gambar diatas sangat jelas sekali bahwa peneliti akan melakukan suatu penelitian tentang suatu hubungan antara kepemimpinan transformational

dengan komitmen organizational, kepemimpinan transformational dengan kinerja pustakawan, dan komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan.

### **1. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional**

Komitmen organisasi dari supervisor sangat diperlukan oleh sebuah organisasi, karena komitmen akan mempengaruhi tingginya partisipasi karyawan terhadap organisasi. Menurut Robbin<sup>16</sup> “komitmen organisasi diartikan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”.

Menurut Luthan dalam Milwati<sup>17</sup> menyatakan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan, dimana organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan, tidak terkecuali kepemimpinan transformasional. Yousef<sup>18</sup> mengemukakan bahwa “terdapat hubungan secara positif antara perilaku kepemimpinan dengan komitmen organisasi”. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, karyawan akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan sebaliknya karyawan akan mempunyai komitmen organisasi yang terendah

---

<sup>16</sup> Robbins, P. Stephen & Judge A. Timothy, *Perilaku Organisasi. Buku 1 & 2*. Edisi Keduabelas. (Jakarta: Salemba Empat 2002), hlm. 140.

<sup>17</sup> Milwati, Susi. *Hubungan antara kepemimpinan transformational organizational citizenship*. (Malang. UM. 2012 ) hlm. 66.

<sup>18</sup> Yousef, D.A., "Organizational commitment: a mediator of the relationship of leadership behavior with job satisfaction and performance in a western country", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No.1 hlm.6-28.

jika kepemimpinan dari pimpinan yang buruk. Beberapa kajian empiris yang bisa dijadikan data yang valid berkenaan dengan bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Lo an Run<sup>19</sup> *Does transformational leadership style foster commitment to change? The case of higher education in Malaysia*. Di dalam penelitian ini ditemukan ada hubungan positif dari kepemimpinan transformational terhadap komitmen organisasinya dalam hal melakukan suatu perubahan didalam suatu organisasi tersebut.

Penelitian Pillia dan Ethlyn A. Williams dalam Kholish<sup>20</sup> juga menyebutkan “*transformational leadership having both direct and indirect effects on commitment*”, yang secara bebas dapat diartikan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh secara langsung dan tidak langsung pada komitmen.

## **2. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja staff/ pustakawan**

Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja staffnya gaya kepemimpinan menurut Narny<sup>21</sup> gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

---

<sup>19</sup> Lo, M. Chiun, Ramayah, T & Run C. Ernest, “Does Transformational Leadership Style Foster commitment to change? The case of Higher Education in Malaysia. *Procedia social and behavioral science* 22, hlm. 5384-5388.

<sup>20</sup> Kholish, Muhammad Nur. *Pengaruh kepemimpinan Transformational terhadap komitmen organisasioana. L*( Malang: UM. 2011) hlm.29.

<sup>21</sup> Narny. *Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan situasional dan produktivitas kerja pada karyawan Wiranas laundry and dry clean Malang* ( Malang. UM. 2008) hlm. 19.

Menurut Sergoviani<sup>22</sup> menjelaskan bahwa makna simbolis daripada tindakan seorang pemimpin transformasional adalah lebih penting daripada tindakan aktual, dan nilai-nilai dasar yang terpenting dan dijunjung tinggi pemimpin adalah segala-galanya yang dapat dijadikan rujukan untuk dijadikan nilai-nilai dasar organisasi atau *basic value* yang dijunjung oleh seluruh staff. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional menurut Kholish<sup>23</sup> pemimpin yang memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staff sehingga para staff mempunyai rasa memiliki dan memiliki komitmen dalam pelaksanaannya. Berkaitan dengan suatu komitmen yang dilakukan oleh pemimpin itu juga perlu diukur agar bisa ditemukan suatu hubungan yang sangat signifikan. Antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional.

Sedangkan hasil sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rajesh<sup>24</sup>. Rajesh menyatakan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan komunikasi interpersonal pengikut/bawahan dalam organisasi di India ditemukan bahwa kepuasan komunikasi dengan kepemimpinan berdampak besar pada kepuasan pekerjaan dan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi

---

<sup>22</sup> Sergoviani, T.J, "Adding value to leadership gets extraordinary result", *Educational Leadership*, 47,1990, hlm. 23-27.

<sup>23</sup> Kholish, Muhammad Nur. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional* .....hlm. 27.

<sup>24</sup> Rajesh, J. Irudhaya and L. Suganthi, "The relationship between transformational leadership and follower's interpersonal communication satisfaction in Indian organization. *Int J*", *Business Excellence*, vol.7.No. 1.2014, hlm. 28.

### 3. Hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja staff/pustakawan

Berkaitan dengan komitmen organisasional terhadap kinerja staff, merupakan suatu hal yang saling terkait karena komitmen bisa tumbuh didalam diri seorang dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja dari staff tersebut, menurut Suliman<sup>25</sup> bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konsep bersegi banyak, dan bahwa semua komponennya mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil riset Price and Mueller dalam Lum<sup>26</sup> menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover melalui komitmen organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasi. Sedangkan menurut Jandeska dan Kraimer<sup>27</sup> dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan positif komitmen organisasional terhadap kinerja pustakawan. Beberapa manfaat dari hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja para karyawan menurut Kholish<sup>28</sup>. Manfaat itu adalah:

1. Komitmen organisasional yang tinggi (Organisasi).
  - a. Kinerja organisasi akan meningkat.
  - b. Rendahnya niat untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.
  - c. Produktifitas karyawan meningkat.
  - d. Tingkat absensi berkurang.
2. Komitmen organisasional yang tinggi (Karyawan).

---

<sup>25</sup> Suliman, Abubakr dan Paul Iles, "Is continuance commitment beneficial to organization? Commitment-performance relationship: a new look. MCB University Press", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15 tahun 2000, hlm. 63.

<sup>26</sup> Lum, L. Kevi, J. Clark, K. Reid, Frank, S. Wendy, "Explaining nursing turnover intent: Job Satisfaction, or Organizational commitment?", *Journal of Organizational Behavior*, 1998, hlm. 305-320.

<sup>27</sup> Jandeska, E. Kathryn & Kraimer, L. Maria, "Women's Perception of organizational culture, Work Attitudes, And Role-Modeling Behaviors", *Journal Of Managerial Issue*. 2005, hlm.461-478.

<sup>28</sup> *Ibid* hlm. 26-27.

- a. Peningkatan karir karyawan.
- b. Lebih mudah untuk bersosialisasi.
- c. Tingkat stress karyawan berkurang.

Berkenaan dengan kinerja pustakawan dilingkungan perpustakaan ini merupakan suatu bentuk untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional bisa mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja bagi para pustakawan dalam melakukan kegiatan-kegiatan didalam tugas kesehariannya. Untuk itu harus ada indikator-indikator yang jelas yaitu menurut Robbin<sup>29</sup> dalam mengukur suatu kinerja bisa dilakukan dengan tiga kreteria yaitu :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Sikap.

## **G. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian dan Desain Penelitian**

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif

#### b. Desain penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, maka penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian korelasional. Penelitian ini mengungkapkan hubungan dua variabel, yakni variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional yang

---

<sup>29</sup> Robbin, P. Stephen. *Perilaku organisasi*, Jilid I. alih bahasa : Hadyana Pujaatmaka (Jakarta. PT Prenhallindo . 2006 ) hlm. 102.

diduga ada hubungannya dengan kinerja pustakawan. Variabel-variabel yang diduga ada hubungannya dengan kinerja tenaga pustakawan tersebut ditempatkan sebagai variabel bebas (X), dan kinerja pustakawan ditempatkan sebagai variabel terikat (Y).

Mengingat variabel-variabel tersebut telah ada dan telah terjadi sebelumnya tanpa memerlukan perlakuan dari peneliti, maka dalam penelitian ini digunakan pendekatan metode "ex post facto". Nana Sudjana dan Ibrahim<sup>30</sup> mengemukakan "ex post facto" artinya sesudah fakta. *ex post facto* sebagai metode penelitian menunjuk kepada perlakuan atau manipulasi variabel bebas (X) telah terjadi sebelumnya, sehingga peneliti tidak perlu memberikan perlakuan lagi, tinggal melihat efeknya pada variabel terikat (Y).

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa desain atau rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional dengan pendekatan metode *ex post facto*. Oleh sebab itu semua variabel bebas (X) tidak diberikan perlakuan tetapi diukur bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

## **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM). Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada domisili peneliti adalah di kota Malang, sehingga diharapkan penelitian ini bisa dilaksanakan secara optimal, efisien dan efektif. Dikarenakan yang diteliti

---

<sup>30</sup> Sudjana, Nana dan Ibrahim. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan.* (Bandung: Sinar Baru.1989) hlm.56.

adalah unit dimana peneliti bekerja, maka peneliti akan bersikap objektif terhadap hasil yang didapat. Ini juga didukung oleh kepala perpustakaan yaitu bapak Prof. Dr. Djoko Saryono, M.Pd. Beliau merespon positif dengan adanya penelitian ini, dan meminta kepada peneliti untuk bisa objektif dalam mencari data, karena hasil penelitian ini bisa digunakan untuk pedoman beliau dalam menjalankan roda kepemimpinannya.

**Tabel 1**  
**Waktu Penelitian**

	<b>Oktober 2014</b>	<b>Januari 2015</b>	<b>Februari 2015</b>	<b>Maret 2015</b>	<b>April 2015</b>	<b>Mei 2015</b>
<b>Seminar Proposal</b>						
<b>Hipotesis dan menentukan variable</b>						
<b>Menentukan dan menyusun instrumen</b>						
<b>Mengumpulkan data</b>						
<b>Analisis data</b>						
<b>Menyusun laporan</b>						

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Arikunto<sup>31</sup> Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pustakawan di

---

<sup>31</sup>Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Reineka Cipta. 2002). hlm 108.

UPT perpustakaan Universitas Negeri Malang. Mereka inilah yang dijadikan unit atau satuan yang diteliti. Adapun jumlah subjek penelitian sebanyak 32 orang pustakawan.

**Tabel 2**  
**Data Pustakawan Perpustakaan UM**  
**Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2014**

No.	Jenjang Pendidikan	Pustakawan
1.	S-2 Perpustakaan	4
2.	S-2 Umum	1
3.	S-1 Perpustakaan	6
4.	S-1 Umum	4
5.	D3 Perpustakaan	7
6.	D2 Perpustakaan	6
7.	SLTA	4
8.	SLTP	-
9.	SD	-
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>

Sumber : Subbag. Tata Usaha Perpustakaan UM

b. Sampel

Dikarenakan populasi digunakan seluruhnya (semua pustakawan) maka dalam penelitian ini tidak ada sampel. Menurut Sugiyono<sup>32</sup> sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dalam penelitian ini menggunakan random sampling, random sampling menurut Suharsimi Arikunto<sup>33</sup> yaitu dalam pengambilan sampel dengan mencampur subjek di dalam populasi sehingga semua subjek

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D* ( Bandung: Alfabeta, 2008 ) hlm. 91.

<sup>33</sup> Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu...*, hlm. 134.

dianggap sama, kemudian berkaitan dengan pengambilan sampel apabila subjek atau populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan subjek penelitian adalah para pustakawan di lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang yang berjumlah 32 orang pustakawan.

#### 4. Pengumpulan data

Bertolak dari metode pengumpulan data tersebut, maka instrumen penelitian yang dipergunakan untuk pengumpulan data yang diharapkan adalah disesuaikan dengan metode yang dipergunakan, yaitu berupa : (a) kuisisioner, (b) observasi, (c) dokumentasi.

##### a. Kuesioner

Kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan yang dibuat untuk mencari jawaban dari responden, dalam hal ini data di kumpulkan dengan menggunakan teknik instrumen yang berbentuk kuesioner. Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberi tanda pada salah satu beberapa jawaban yang telah disediakan, atau menuliskan jawabannya<sup>34</sup>.

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden disusun secara sistematis dalam bentuk suatu daftar dan disediakan kemungkinan

---

<sup>34</sup> Singarimbun, M & Sofyan, E, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta. LP3ES. 1995), hlm. 28.

pilihan jawabannya (alternatif jawaban), dimana responden memberikan jawabannya dengan memberikan tanda cek (V) pada alternatif jawaban yang dianggap sesuai/tepat dalam kolom yang tersedia terhadap pertanyaan/ Pernyataan pada angket. Penggunaan angket ini adalah untuk memperoleh/mengumpulkan data-data yang berkenaan dengan variable-variabel dalam penelitian ini, yaitu (1) gaya kepemimpinan transformational (2) komitmen organisasional, dan (3) kinerja Pustakawan.

Teknik ini dipilih karena teknik ini efisien karena dalam waktu singkat peneliti dapat menjangkau sejumlah responden, responden dapat menjawab dengan cepat karena bentuknya, berbentuk kuesioner, responden bisa memilih pertanyaan yang sesuai.

b. Observasi

Observasi di maksudkan untuk mengetahui secara langsung berkenaan hubungan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kinerja pustakawan di lingkungan perpustakaan universitas negeri Malang. Dikarenakan peneliti merupakan salah satu pustakawan maka observasi ini dilakukan dengan cara observasi berperan serta (*Participant observation*) artinya peneliti juga sebagai sumber dari penelitian.

c. Dokumentasi

Yang dimaksud dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui sumber data berupa dokumen atau arsip administrasi

pustakawan, jumlah koleksi, jumlah pegawai di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Sedangkan Instrumen dokumentasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bahan-bahan dokumen tertulis yang relevan, kongkrit dan spesifik serta telah tersusun sedemikian rupa berkenaan dengan variabel penelitian, seperti: (a) identitas responden, (2) jenis kelamin, (3) Pengalaman kerja di perpustakaan, (4) pendidikan terakhir.

Lebih lanjut mengenai dokumentasi ini disajikan pada isi dan lampiran dalam tesis ini.

Secara teknis pengumpulan data penelitian dilakukan melalui prosedur atau langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pengumpulan data
- 2) Pengumpulan data
- 3) Pengolahan data
- 4) Penyajian data atau paparan data
- 5) Analisis dan intepretasi data

## **5. Instrumen Pengumpulan data**

Didalam instrumen sebuah penelitian instrumen merupakan hal yang sangat penting, dalam menyusun instrumen, peneliti harus benar-benar teliti agar tidak terjadi kesalahan. Instrumen menurut Suharsimi Arikunto<sup>35</sup> instrumen adalah alat bantu yang digunakan dalam pengumpulan data. Benar tidaknya data tergantung instrumen

---

<sup>35</sup>Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek* (Jakarta. Reineka Cipta. 2006), hlm. 149.

pengumpulan data, instrumen yang baik memenuhi dua pesyarat mungkin yaitu valid dan realible. Sedangkan menurut Sugiyono<sup>36</sup> instrumen adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Dari penjelasan diatas maka bisa kita tarik suatu kesimpulan bahwasannya dalam penyusunan instrumen untuk penentuan-penentuan variable yang dari variable tersebut bisa ditentukan indikator yang akan diukur.

Kemudian dari indikator tersebut kemudian dijabarkan dalam poin-poin pertanyaan. Menurut Sugiyono<sup>37</sup> menyebutkan bahwa komponen-komponen dari variable yang akan diteliti tersebut dijabarkan dalam menjadi butir-butir pertanyaan dan untuk mempermudah penyusunan instrumen maka menggunakan matrik pengembangan instrumen atau kisi-kisi instrumen.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam kuisisioner dan angket. Instrumen digunakan untuk mengumpulkan data ketiga variable yaitu. kepemimpinan transformational, komitmen organisasional, kinerja pustakawan. Sehingga kisi-kisi angket adalah sebagai berikut :

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode...* hlm. 137.

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode penelitian bisnis* ( Bandung: Alfabeta, 2001 ), hlm. 98-99.

**Tabel 3**  
**Kisi-kisi Angket**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir
1	Kepemimpinan Transformasional Sumber : Bass dan Avolio (1994)	1. Kharisma	a. Kebanggaan b. Kepercayaan c. Rasa Hormat	1, 2, 3,
		2. Menginspirasi motivasi	d. Selalu Optimis e. Mampu memotivasi f. Visi kedepan	4, 5, 6,
		3. Menstimulasi pengetahuan	g. Memunculkan ide/cara baru  h. Mendorong inovasi	7,  8,9,
		4. Mempertimbangkan individu	i. Menghargai j. menghormati	10,11, 13,14,
2	Komitmen organisasi Sumber: Meyer dan Allen (1990)	1. <i>Affective commitment</i>	a. Memiliki keterikatan emosional dengan institusi b. Mempunyai kesempatan melakukan pekerjaan baik serta skill yang berharga	1, 2,  3,
		2. <i>Continuance commitment</i>	c. Merasa akan bertahan di institusi sepanjang karir	4,5,6,
		3. <i>Normative commitment</i>	d. Merasa beruntung dapat bekerja di institusi e. Merasa memiliki kewajiban yang kuat terhadap institusi	7,8  9,10,
3	Kinerja pustakawan Sumber: Robbins (2006) dan Dharma (1996)	1. Kuantitas kerja	a. Kesesuaian pekerjaan dengan target	1,2,3,
		2. Kualitas kerja	b. Bekerja sesuai dengan kemampuan	4,5,
		3. Sikap kerja	e. Tanggung jawab f. Kerja sama	6, 7,
		4. Waktu	g. Ketepatan waktu h. Kesesuaian waktu	8,9, 10

## 6. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Validitas atau keabsahan menyangkut pemahaman mengenai kesesuaian antara konsep dengan kenyataan empiris, Menurut Arikunto<sup>38</sup> validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Ghozali<sup>39</sup> Instrumen penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variable yang akan diteliti secara cepat. UjiSignifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.

Sugiyono<sup>40</sup> menyatakan bahwa suatu item dinyatakan valid jika indeks korelasi product moment pearson( $r$ )  $\geq 0.3$ . Indeks korelasi product moment pearson ( $r$ ) dapat dicari dengan menggunakan rumus

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r	= Koefisien korelasi
n	= jumlah responden
x	= Skor jawaban tiap item
y	= Skor total

### b. Uji Realibilitas

<sup>38</sup>*Ibid.*, hlm.107

<sup>39</sup>Ghozali, Imam, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* ( Semarang: Undip. 2006), hlm. 49.

<sup>40</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*(Bandung: Alfabeta. 2008 ), hlm. 75.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat diandalkan atau dengan kata lain menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{K \cdot r}{(K - 1)r + 1}$$

Keterangan:

r = rata-rata korelasi

K = jumlah item

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih, di mana penentuan kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut<sup>41</sup>.

**Tabel 4**  
**Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas**

No.	Interval	Kriteria
1.	< 0.200	Sangat rendah
2.	0.200 – 0.399	Rendah
3.	0.400 – 0.599	Cukup
4.	0.600 – 0.799	Tinggi
5.	0.800 – 1.00	Sangat tinggi

Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20for Windows, hasil perhitungannya kemudian dibandingkan dengan reliabilitas pembanding seperti tabel tersebut di atas. Bila alpha lebih kecil dari 0.6, maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya.

<sup>41</sup>Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rieneka Cipta.2005), hlm. 56.

## 7. Analisis Data

Mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka untuk menjawab masalah penelitian ini perlu dilakukan pengukuran terhadap masing-masing variabel yakni variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasional (X2), dan kinerja pustakawan (Y). Untuk itu, teknik pengukuran yang dipergunakan adalah teknik skala pengukuran, yaitu skala Likert. Teknik ini dipergunakan, karena data yang diperoleh dari instrumen angket penelitian ini adalah termasuk jenis data diskrit atau data berupa kategori yang memiliki makna apa adanya, misal: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk mengungkap atau menentukan butir-butir alternatif kategori ini, yaitu jenis bertingkat atau berjenjang seperti dikemukakan oleh Likert (dalam Arikunto)<sup>42</sup> dimana penskorannya yaitu berjenjang dari skor tertinggi sampai dengan terendah. Jenjang skor untuk skala Likert biasanya tertinggi 5 dan terendah 1.

Teknik pengukuran dengan skala Likert itu dilakukan terhadap keseluruhan variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasional (X2), dan kinerja pustakawan (Y). Pengukurannya dilakukan menyeluruh dengan butir-butir pernyataan sebagaimana terdapat dalam instrumen angket penelitian. Hal ini dilakukan mulai dari menskor butir-butir pernyataan alternatif jawaban responden pada angket sampai dengan menentukan predikat terhadap variabel-variabel yang diteliti.

### a. Analisis Statistik Deskriptif

---

<sup>42</sup>*Ibid.*, hlm. 270.

Menurut Sugiyono<sup>43</sup> statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Selanjutnya untuk mendeskripsikan variabel penelitian yang diperoleh melalui hasil pengukuran, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dengan memanfaatkan persentase dan data penelitian disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Ditinjau dari arti katanya, statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan hasil-hasil pengukuran<sup>44</sup>. Untuk menentukan predikat hasil analisis data skala pengukuran terhadap masing-masing variabel, yaitu tingkat pencapaian skor gaya kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasional (X2), dan kinerja Pustakawan (Y) dikonversikan ke dalam kriteria (tolok ukur) dengan menggunakan skala lima (skala interval) yang dijadikan patokan atau pedoman penilaian sebagai berikut:

Tabel 5.  
Kriteria Penilaian Terhadap Tingkat Pencapaian Skor Variabel

Skala Penilaian	Kategori
91 -100	• Sangat Tinggi
76 – 90	• Tinggi
61 – 75	• Cukup
51 – 60	• Rendah
≤ 50	• Sangat Rendah

Sumber: Wirawan<sup>45</sup>

<sup>43</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...*, hlm. 206.

<sup>44</sup> Sudjana, Nana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru.1989), hlm. 126.

<sup>45</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*(Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 142.

Temuan penelitian terutama deskripsi variabel penelitian yang diperoleh melalui instrumen angket umumnya dilukiskan atau dijelaskan melalui statistik deskriptif. Oleh sebab itu penggunaan statistik deskriptif mutlak diperlukan dalam penelitian ini.

### **b. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji apakah penelitian tersebut memiliki masalah normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.<sup>46</sup> Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu data penelitian berdistribusi normal atau tidak.<sup>47</sup> Salah satu cara untuk melakukan uji normalitas adalah dengan melihat grafik *Probability Plots* (*PP Plots*) yang ada dalam output SPSS. Kemudian normalitas dapat dilihat dari penyebaran titik pada sumbu diagonal atau grafik *PP Plots*.<sup>48</sup> Keputusan normalitas dapat diambil dengan dasar berikut:

- a) Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik *PP Plots* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

---

<sup>46</sup>Kuncoro, M, *Metode Kuantitatif*. Edisi Kedua (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004 ), hlm. 90.

<sup>47</sup>*Ibid.*, hlm. 94.

<sup>48</sup> Santosa, P. & Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2005), hlm. 234-235.

- b) Jika titik tidak menyebar di sekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *PP Plots* menunjukkan pola distribusi yang tidak normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear atau korelasi yang sempurna (mendekati sempurna) antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lain. Seharusnya variabel bebas dalam suatu penelitian tidak berkorelasi sempurna satu sama lain. Deteksi gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi<sup>49</sup> Sanusi<sup>50</sup>, Keputusan multikolinearitas dapat diambil dengan dasar bahwa, bila nilai VIF > 1, maka terjadi multikolinearitas yang serius.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam regresi adalah asumsi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan antara satu sama lain. Sedangkan varian residual yang sama antara satu sama lain disebut dengan homoskedastisitas.<sup>51</sup> Masalah ini lebih sering ditemukan dalam data *cross section*<sup>52</sup> Salah satu uji untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari varian residual pada grafik *Scatterplot*.<sup>53</sup> Keputusan heteroskedastisitas dapat diambil dengan dasar bahwa:

---

<sup>49</sup> Kuncoro, M, Metode Kuantitatif..., hlm. 98.

<sup>50</sup> Sanusi, A, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 135-136.

<sup>51</sup> Santosa, P. & Ashari, Analisis Statistik dengan Microsoft..., hlm. 242.

<sup>52</sup> Kuncoro, M, Metode Kuantitatif..., hlm. 96.

<sup>53</sup> Santosa, P. & Ashari, Analisis Statistik dengan Microsoft..., hlm. 242-243.

- a) Apabila penyebaran residual tidak teratur, yang terlihat dari pola plot yang terpecah di atas dan di bawah 0, serta tidak membentuk pola tertentu, maka terdapat gejala heteroskedastisitas.
- b) Apabila penyebaran residual tampak teratur, yang terlihat dari plot yang membentuk pola tertentu dan tidak terpecah, maka bebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Autokorelasi

Ghozali<sup>54</sup> menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW Test). Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen. Hipotesis yang akan diuji adalah:

H<sub>0</sub>: tidak ada autokorelasi ( $r=0$ )

H<sub>A</sub>: ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

#### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasional (X2), dan kinerja pustakawan (Y) maka teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis

---

<sup>54</sup>Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, hlm. 95.

regresi dengan dua variabel bebas (ubahan) prediktor, rumus persamaannya menurut Hasan adalah<sup>55</sup>:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- y = variabel terikat (nilai duga Y)
- x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub> = variabel bebas
- a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi linear berganda
- a = nilai Y, apabila x<sub>1</sub> = x<sub>2</sub> = 0
- b<sub>1</sub> = besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X<sub>1</sub> naik/turun satu satuan dan x<sub>2</sub> konstan
- b<sub>2</sub> = besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X<sub>2</sub> naik/turun satu satuan dan x<sub>1</sub> konstan
- + atau - =tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X<sub>1</sub> atau X<sub>2</sub>

#### d. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) berguna untuk mengukur besarnya sumbangan faktor independen secara keseluruhan terhadap faktor independennya. *Adjusted R Square* dipilih karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 2, koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* memiliki nilai antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dimana semakin tinggi nilai *adjusted R<sup>2</sup>* suatu regresi, maka akan semakin baik, yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variabel terikatnya.

---

<sup>55</sup> Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*(Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 255.

## e. Uji Hipotesis

### 1) Uji t

Uji t merupakan pengujian hubungan regresi parsial dan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (p value) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Jika nilai probabilitas (p value) < tingkat signifikansi, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Hubungan ini dapat dilihat dari signifikansi t, yaitu apabila signifikansi  $t \leq 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, dan sebaliknya apabila  $t > 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

### 2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dengan rumus:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}} \quad \text{Dimana : } R = \text{Koefisien korelasi linier berganda}$$

n = banyak data

k = Banyaknya variabel bebas

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif ( $H_1$ ) tersebut ditolak atau diterima, dengan kriteria:

- a. Nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak.
- b. Nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima

Hubungan ini juga dapat dilihat dari signifikansi  $F$ , yaitu apabila signifikansi  $F \leq 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, dan sebaliknya apabila  $F > 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

#### **H. Variable Penelitian**

Menurut Sugiyono<sup>56</sup> variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, dalam penelitian ini variable-variable adalah

1. Variable bebas (X)
  - a. Gaya kepemimpinan transformasional (X1)
  - b. Komitmen organisasional (X2)

2. Variable terikat (Y)

Variable terikat didalam penelitian ini adalah kinerja pustakawan ( Y )

#### **I. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan bertujuan untuk menunjukkan rangkaian pembahasan secara sistematika sehingga penelitian ini akan terangkai jelas hal-hal yang ingin

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Statistika untuk penelitian* ( Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 121.

dibahas. Penyusunan Tesis ini disusun dengan sistematika sebagai berikut

Bab Pertama, bab pertama ini berisikan tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, hipotesis, tujuan, dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, variable penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, bab kedua ini berisikan tentang landasan teori yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan transformational, komitmen organisasional dan kinerja pustakawan

Bab Ketiga, bab ketiga berisikan tentang gambaran umum perpustakaan Universitas Negeri Malang meliputi : Sejarah Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM), Visi dan Misi, Tujuan, Fungsi, Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perpustakaan Universitas Negeri Malang, Rincian Tugas Pejabat di Lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang, Jumlah Data Pegawai Menurut Bagian di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM), Administrasi, Dana, Sumber Daya Manusia, Koleksi Bahan Pustaka dan Peraturan Perpustakaan, Pelayanan Perpustakaan,

Bab Empat, bab empat ini berisikan hasil dan pembahasan penelitian yang meliputi: Profil Responden, Hasil Uji Instrumen Penelitian, Deskripsi Data Hasil Penelitian, Uji Persyaratan Analisis, Uji Hipotesis, Pembahasan

Bab Lima, bab lima berisi penutup yang terdiri dari simpulan dan saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana tersebut pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama ( $H_1$ ): Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional,” hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang. Hasil analisis diperoleh angka R adalah sebesar 0,390. Selanjutnya Standar Error of the Estimate (SEE) adalah 4,42483 atau nilai standar adalah 4,42483 atau dengan kata lain, terdapat korelasi atau hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.
2. Hipotesis Kedua ( $H_2$ ): Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang. Hasil analisis diperoleh angka koefisien regresi sebesar 0,073 menunjukkan bahwa setiap penambahan tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada angka 1, maka akan meningkatkan kinerja pustakawan sebesar 0,073. Berarti, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

3. Hipotesis Ketiga ( $H_3$ ): Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang. Hasil analisis diperoleh angka koefisien regresi sebesar 0,437 menunjukkan bahwa setiap penambahan tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada angka 1, maka akan meningkatkan kinerja pustakawan sebesar 0,437. Berarti, terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut, maka dikemukakan beberapa saran antara lain:

1. Bagi para pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang disarankan hendaknya terus meningkatkan komitmen terhadap institusi/lembaga tempat bekerja sehingga nantinya institusi selalu memberikan harapan yang diinginkan oleh para pustakawan.
2. Bagi pemimpin Perpustakaan Universitas Negeri Malang, disarankan perlu mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional perlu melakukan tindakan supervisi dan motivasi pada para bawahan (pustakawan) dengan memberikan reward/penghargaan bagi pustakawan yang memiliki kinerja yang baik sebagai upaya mendorong dan meningkatkan semangat kerja, Memberikan perhatian terhadap hasil kerja bawahannya, selalu memberikan ide-ide kreatif bagi kemajuan pustakawan, Terus semaksimal mungkin

berupaya memperhatikan keinginan dan harapan bawahannya dan perlu kiranya selalu mengikutsertakan pustakawan dalam menghadapi masalah sebagai proses belajar,

3. Bagi peneliti lain, perlu kiranya melakukan kajian lebih lanjut dengan mengembangkan penelitian tidak hanya pada subjek penelitian pustakawannya saja, namun bisa dikembangkan ke subjek penelitian tenaga administrasi Perpustakaan Universitas Negeri Malang sehingga bisa menghasilkan kajian yang lebih sempurna lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, V. Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi kedua, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004.
- Ahn, J.Ho & Kwon, S, The effect of CIO's *Transformational Leadership on empowerment and leadership performance: An Analysis Using Structural Equational Modeling*, BK21: University Educational reform fund of SNU, 2005
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Reineka Cipta, 2006.
- Awan & Mahmood, "Relationship among leadership style, organizational culture and employe commitment in university libraries", *Library management*, Vol 31 No. 4/5, 2010, hlm. 253-266.
- Bass, M. Bernard & Avolio, J. Bruce, *Improving organizational Effectivvenes Though Tranformational Leadhershship*. Thousand Oaks : SAGE Publication, 1994.
- Devung, S.G, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Depdikbud, 1988.
- Dharma, Agus, *Manajemen prestasi kerja: Pedoman praktis bagi para penyelia untuk meningkatkan prestasi kerja*, Jakarta : Rajawali, 1991.
- Djunaidi, "Jabatan Fungsional Pustakawan", *Jurnal kepustakawanan dan masyarakat membaca*. Vol 17 No.2, Juli-Desember 2001, hlm. 27-34.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Undip, 2006.
- Gibson.Vancevich. Donelly, *Organisasi: perilaku, struktur proses*, Jakarta: Bina Putra Aksara, 1995.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- Harsiwi, Th. Agung M, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*, dalam <http://re-searchengines.com>. Akses tanggal 2 Juni 2014.

- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hayward, Brett A, "Relationship Between Employee performance, leadership and emotional intelligence in a south African Parastatal Organisation", dalam [www.emeraldinsight.com/](http://www.emeraldinsight.com/). Akses tanggal 3 Juni 2014.
- Herujinto, Y.M.. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Grasindo. 2001.
- Jandeska, E. Kathryn & Kraimer, L. Maria,"Women's Perception of organizational culture, Work Attitudes, And Role-Modeling Behaviors", *Journal Of Managerial Issue*. 2005, hlm. 461-478.
- Kaihatu, T. Stefanus & Wahyu A. Rini, "Kepemimpinan Transformational dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: Studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya", *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.98, no. 1. 2007, hlm. 49-61.
- Kholish, Muhammad Nur, *Pengaruh kepemimpinan Transformational terhadap komitmen organisasional*, Malang: UM, 2011.
- Kim, Hakwoo, "Transformational and Transactional Leadership of Athletic Directors and their Impact on Organizational Outcome Perceived by Head Coached at NCAA Division II Intercollegiate Institutions, *Dissertation of Philosophy*, dalam <http://etd.ohiolink.edu/>. Akses tanggal 2 Juni 2014.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell, Heinz Wehrich, *Manajemen*, Edisi Kedelapan Jilid 2, Jakarta : Penerbit Erlangga, 1996.
- Kuncoro, M, *Metode Kuantitatif*, Edisi Kedua, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Lee, J, "Effect of leadership And Leader- Member Exchange on Comitment",. *Journal Leadership & organization Development*, vol. 26 no 8, 2005, hlm. 655-672.
- Lo, M. Chiun. Ramayah, T & Run C. Ernest, "Does Transformational Leadership Style Foster commitment to change? The case of Higher Education in Malaysia. *Procedia social and behavioral science* 22, hlm. 5384-5388.
- Lum, L. Kevi, J. Clark,K. Reid, Frank, S. Wendy," Explaining nursing turnover intent: Job Satisfaction, or Organizational commitment?", *Journal of Organizational Behavior*, 1998, hlm. 305-320.
- Luthans, F, *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Boston: McGraw Hil, 2006.

- Mangkuprawira, S. *Kinerja*, dalam <http://ronawaja.wordpress.com>. Akses tanggal 2 juni 2014.
- Manullang, M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Mariam, Rani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel Intervening”, dalam <http://eprints.undip.ac.id/>. Akses tanggal 2 Oktober 2014.
- Mathis, L. Robert & Jackson, H. John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba empat, 2002.
- McConcey, D. D.Dale, *Manajemen bagi Organisasi Non Perusahaan*, Penerjemah: M. Masud, Jakarta: Pustakan binaman presindo, 1985.
- Meyer, P.Jhon & Allen, J. Natalie, *Comitment in the workspace: Theory, Research and Aplication*, Thousand Oaks: CA Sage Publication, 1990.
- Miles, Bill, “Analysis of Leadership Theories”, dalam <http://works.bepress.com/>. Akses tanggal 25 september 2010.
- Milwati, Susi, *Hubungan antara kepemimpinan transformational organiazational citizenship*, Malang: UM, 2012.
- Narny, *Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan situasional dan produktivitas kerja pada karyawan Wiranas laundry and dry clean Malang*, Malang: UM, 2008.
- Nijhof, Win J, Margriet J. de Jong & Gijs Beukhof, ”Employee Commitment In Changing Organizations: an Exploration, *Journal of European Industrial Training*, vol. 22 No. 6, 1998, hlm.56-69.
- Prawirosentono, *Manajemen sumber daya manusia, kebijakan kinerja karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Priyanto, Ida F, “Kepemimpinan, Inovasi dan kreatifitas pustakawan”, dalam <http://www.academia.edu/>. Akses tanggal 18 Juni 2014.
- Procter, Paul, *Longman Dictionary Of Contemporary English. Essey*, England: Longman Group, 1981.
- Rajesh, J. Irudhaya and L. Suganthi, “The relationship between transformational leaderhip and follower’s interpersonal communication satisfaction in Indian organization.Int J”, *Business Excellence*, vol.7.No. 1.2014, hlm. 28.

- Ray, R, *The Facilitative Leader: Behavior that Anable Success*, London: Printice Hall, 1999.
- Robbin, P. Stephen, *Perilaku organisasi*, Jilid 1, alih bahasa , Hadyana Pujaatmaka , Jakarta:PT Prenhallindo, 2006.
- Robbins, P. Stephen & Judge A. Timothy, *Perilaku Organisasi, Buku 1& 2*, Edisi Keduabelas, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Sahertian, P, “Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai Anteseden komitmen organisasional, Self-Efficacy dan Organizational Citizenship behavior ( OCB)”, *Jurnal Keuangan & Perbankan*, vol.12, No. 2. 2010, hlm. 273-282.
- Santosa, P. & Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.
- Sanusi, A, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Senior, J, *Leadership in Departement*, New York: Mclis, 1998.
- Sergoviani, T.J, “Adding value to leadership gets extraordinary result”, *Educational Leadership*, 47, 1990, hlm. 23-27.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Singarimbun, M & Sofyan, E, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES,1995.
- Small, Terri Thompson, “ A Study of The Relationship between The Per-ceived Leadership Style of Nursing Chairpersons and The Organization-al Effectiveness of Baccalaureate Nursing Programs, *Dissertation of Advanced Educational Studies*”, dalam [www.leebolman.com/four\\_frame\\_research.htm](http://www.leebolman.com/four_frame_research.htm). Akses tanggal 1 Juni 2014.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru:1989.
- Sugiyono, *Metode penelitian bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2001.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.

- Suliman, Abubakr dan Paul Iles, "Is continuance commitment beneficial to organization? Commitment-performance relationship: a new look. MCB University Press", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15 tahun 2000, hlm. 63.
- Supriyanto, "Pemberdayaan profesi Pustakawan", *Media Pustakawan* vol IV. No.3 September 1997, hlm. 35.
- Thoha, M, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Yogyakarta: UGM.
- Tondok, Marselius S.& Rita Andarika." The Correlation between Transactional Transformational Leadership Style Perception and Employee's Job Satisfaction", dalam <http://psikologi.binadarma.ac.id/>. Akses tanggal 2 Oktober 2014.
- Washington, Rynetta R,"Empirical Relationship Among Servant, Transformational, and Transactional Leadership: Similarities, Differences, and Correlations with Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Dissertation Degree of Doctor of Philosophy*, dalam, Akses tanggal 2 Juni 2014.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Yogi, *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kepercayaan pada atasan (Studi kasus karyawan PT. Catur Elang Perkasa Kota Surabaya)*, Malang: UM, 2012.
- Yousef, D.A," Organizational commitment:a mediator of the relationship of leadership behavior with job satisfaction an performance in a western country", *Journal of Manageral Psychology*, Vol. 15 No.1, hlm, 6-28.
- Yulianto," Motivasi kerja", dalam *Majalah Tekna*, vol.51, 2003.
- [http://www.academia.edu/5935336/Kepemimpinan Inovasi dan Kreativitas Pustakawan\\_Indonesia](http://www.academia.edu/5935336/Kepemimpinan_Inovasi_dan_Kreativitas_Pustakawan_Indonesia). Akses tanggal 18 Juni 2014.
- <http://www.bkn.go.id/produk/skp>. Akses tanggal 20 Februari 2015.

Lampiran 1.

### **KUISIONER PENELITIAN**

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pustakawan di lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang

Kepada Yth.

Bapak /Ibu Pustakawan  
Perpustakaan Universitas Negeri Malang  
Di Malang

Dengan hormat, Saya Setiawan mahasiswa S2 Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi *Magister Interdisciplinary Islamic Studies* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sedang melaksanakan proses penulisan tesis. Untuk itu saya mohon, kesediaan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini. Kuisisioner ini memiliki tujuan untuk kepentingan penelitian dan untuk menyelesaikan tugas akhir. Oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini bisa menjadi masukan juga bagi pimpinan dan pustakawan dalam pengembangan Perpustakaan Universitas Negeri Malang kedepannya. Besar harapan saya, untuk menerima kembali kuisisioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dalam waktu satu sampai dua hari kedepan. Apabila ada hal yang kurang dimengerti bisa langsung menghubungi saya di Hp. 081334335220 atau di (0341) 551312. Ext. 20

Demikian, atas kerjasama dan partisipasinya, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Setiawan  
NIM. 1320011018

## 1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....( boleh tidak diisi)

Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pengalaman Kerja di Perpustakaan :  ≤ 6 Tahun  6-10 Tahun  11-15 Tahun  
 ≥ 16 Tahun

Pendidikan terakhir :  SMA  D3  S1  S2

## 2. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang sesuai, dengan memberikan tanda cawang atau cek ( √ ) pada pilihan yang saudara anggap paling sesuai atau paling benar. Apabila saudara ingin memperbaiki jawaban pertama yang dianggap keliru/salah, berilah coretan dengan tanda silang (×) pada jawaban yang salah, kemudian pilihlah jawaban yang paling benar dan beri tanda cawang atau cek ( √ ).

Keterangan :

SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 CS = Cukup Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak setuju

### 3. DAFTAR PERTANYAAN

#### Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan dalam keadaan sesulit apapun serta mampu mempertanggung jawabkannya	<input type="checkbox"/>				
2	Pimpinan saya memiliki keyakinan dan pendirian yang kuat demi kemajuan perpustakaan ini	<input type="checkbox"/>				
3	Pimpinan saya mampu menumbuhkan rasa hormat saya kepadanya	<input type="checkbox"/>				
4	Pimpinan saya mampu memberi inspirasi kepada bawahannya	<input type="checkbox"/>				
5	Pimpinan saya memimpin dengan melakukan tindakan, tidak hanya memberitahu secara lisan	<input type="checkbox"/>				
6	Pimpinan saya selalu memberi saran-saran yang membangun untuk memperoleh kinerja yang maksimal	<input type="checkbox"/>				
7	Pimpinan saya mendorong saya untuk menyelesaikan masalah dengan cara atau metode baru	<input type="checkbox"/>				
8	Pimpinan saya sering memberikan ide-ide kreatif guna kemajuan perpustakaan ini	<input type="checkbox"/>				
9	Pimpinan saya menghendaki saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin	<input type="checkbox"/>				
10	Pimpinan saya selalu memperhatikan dan menghargai setiap hasil kinerja bawahannya	<input type="checkbox"/>				
11	Pimpinan saya senantiasa memberikan penghargaan terhadap bawahannya yang berprestasi	<input type="checkbox"/>				
12	Pimpinan mengikutsertakan saya dalam menghadapi masalah-masalah sebagai kesempatan belajar	<input type="checkbox"/>				
13	Pimpinan saya berupaya memperhatikan keinginan dan harapan saya	<input type="checkbox"/>				

#### Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bangga menjadi bagian dari institusi ini	<input type="checkbox"/>				
2	Saya merasa kesetiaan terhadap institusi ini tinggi	<input type="checkbox"/>				
3	Saya bersedia bekerja melebihi apa yang diminta demi kemajuan institusi	<input type="checkbox"/>				
4	Saya bekerja di institusi ini karena kebutuhan	<input type="checkbox"/>				
5	Institusi tempat saya bekerja telah memberi inspirasi yang bagus untuk berkarier	<input type="checkbox"/>				

6	Menurut pendapat saya institusi ini adalah tempat yang terbaik untuk bekerja	<input type="checkbox"/>				
7	Saya akan tetap bekerja di institusi ini, karena apa yang diberikan institusi sesuai dengan harapan	<input type="checkbox"/>				
8	Institusi tempat saya bekerja telah memberikan sesuatu yang berarti	<input type="checkbox"/>				
9	Saya memiliki kewajiban untuk memajukan institusi	<input type="checkbox"/>				
10	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan	<input type="checkbox"/>				

### Kinerja Pustakawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bekerja selama 8 jam sehari, jika kurang maka saya akan memenuhinya	<input type="checkbox"/>				
2	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan	<input type="checkbox"/>				
3	Saya bekerja berdasarkan standar kinerja pustakawan	<input type="checkbox"/>				
4	Pekerjaan yang saya lakukan berdasarkan kemampuan keilmuan saya	<input type="checkbox"/>				
5	Saya sangat yakin dengan kemampuan (kompetensi) sendiri untuk mengerjakan setiap pekerjaan	<input type="checkbox"/>				
6	Dalam membimbing pengguna, saya melakukan dengan profesional	<input type="checkbox"/>				
7	Melibatkan teman sejawat dalam kegiatan kepustakawanan	<input type="checkbox"/>				
8	Dalam mengawali dan mengakhiri pekerjaan saya selalu tepat waktu	<input type="checkbox"/>				
9	Kenaikan kepangkatan selalu tepat waktu	<input type="checkbox"/>				
10	Pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang ditetapkan	<input type="checkbox"/>				

Lampiran 2.

**DATA HASIL INSTRUMEN ( N=30 )**

No	Gaya Kepemimpinan Transformational (X1)													Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	5	35
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	1	2	3	39
5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	28
6	2	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	22
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	3	3	3	3	2	4	3	4	5	3	3	3	2	41
10	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	30
11	3	4	3	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	42
12	2	2	2	2	2	4	2	2	5	3	4	4	4	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
14	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	39
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
18	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	27
19	1	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	24
20	4	4	2	2	2	2	3	3	5	1	1	2	1	32
21	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44
22	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	2	3	5	54
23	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	34
24	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	34
25	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	39
26	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	2	35
27	3	4	4	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	36
28	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	48
29	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	26
30	4	4	5	4	3	2	2	1	4	5	2	3	3	42

No	Komitmen Organisational (X2)										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
6	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	40
7	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
9	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
11	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
12	4	4	2	2	2	4	2	4	5	4	33
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
15	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	37
16	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
18	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	46
19	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	41
20	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	31
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
22	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	42
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
24	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
25	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
26	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
27	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	35
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
29	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
30	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45

No	Kinerja Pustakawan (Y)										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	37
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	40
12	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
15	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
16	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	43
19	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	32
20	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
21	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	40
22	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	34
25	4	5	5	5	4	4	3	4	2	4	40
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
27	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
30	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46

Validitas X1 N = 30

**Correlations**

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00002	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00003	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00004	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00005	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00006	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00007	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00008	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00009	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR00010	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00011	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00012	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00013	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas X1 N = 30

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	13

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.5000	99.224	.809	.945
VAR00002	36.3667	100.999	.779	.946
VAR00003	36.5333	96.947	.753	.947
VAR00004	36.6667	98.782	.831	.945
VAR00005	36.9000	98.162	.836	.944
VAR00006	36.4000	102.317	.709	.948
VAR00007	36.7000	98.838	.783	.946
VAR00008	36.8333	100.833	.713	.948
VAR00009	35.8000	106.028	.520	.952
VAR00010	36.9333	96.961	.761	.947
VAR00011	37.2000	97.407	.783	.946
VAR00012	36.8333	99.385	.790	.946
VAR00013	36.7333	97.513	.740	.947

Validitas X2 N = 30

## Correlations

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00002	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00003	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00004	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
VAR00005	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00006	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	30
VAR00007	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00008	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00009	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00010	Pearson Correlation	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas X2 N = 30

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.8000	17.476	.643	.801
VAR00002	35.7667	17.702	.653	.801
VAR00003	36.1000	17.197	.549	.809
VAR00004	36.2333	18.254	.419	.821
VAR00005	36.2667	16.202	.671	.794
VAR00006	36.1667	18.695	.338	.829
VAR00007	36.3333	16.782	.591	.804
VAR00008	36.2333	16.875	.616	.801
VAR00009	35.8000	17.683	.671	.800
VAR00010	36.2000	19.821	.131	.852

Validitas Y N = 30

Correlations		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR00002	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00003	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00004	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00005	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR00006	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
VAR00007	Pearson Correlation	.423*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	30
VAR00008	Pearson Correlation	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00009	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR00010	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Y N = 30

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.4000	15.145	.461	.837
VAR00002	37.2333	15.357	.618	.827
VAR00003	37.1000	14.369	.672	.818
VAR00004	37.2667	13.926	.667	.817
VAR00005	37.5333	15.637	.501	.834
VAR00006	37.4000	15.490	.390	.844
VAR00007	37.5667	15.909	.270	.857
VAR00008	37.6000	13.628	.828	.803
VAR00009	37.8000	13.821	.479	.844
VAR00010	37.5000	14.810	.792	.815

Lampiran 3.

**DATA HASIL PENELITIAN ( N=32 )**

No	Gaya Kepemimpinan Transformational (X1)													Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	30
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	1	2	3	39
5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	28
6	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	21
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	3	3	3	3	2	4	3	4	5	3	3	3	2	41
10	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	30
11	3	4	3	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	42
12	2	2	2	2	2	4	2	2	5	3	4	4	4	38
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
14	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	39
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
18	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1	25
19	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	23
20	4	4	2	2	2	2	3	3	5	1	1	2	1	32
21	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44
22	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	2	3	5	54
23	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	34
24	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	34
25	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	39
26	3	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	3	2	33
27	3	4	4	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	36
28	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	48
29	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	26
30	4	4	5	4	3	2	2	1	4	5	2	3	3	42
31	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	1	2	27
32	4	2	2	3	4	3	2	3	1	4	1	2	2	33

No	Komitmen Organisational (X2)										$\Sigma$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
6	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	40
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
11	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
12	4	4	2	2	2	4	2	4	5	4	33
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
15	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	37
16	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	41
20	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	30
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
22	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	42
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
24	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
25	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
27	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	35
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
29	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
30	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
31	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
32	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	42

No	Kinerja Pustakawan (Y)										$\Sigma$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	40
12	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
15	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
16	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	43
19	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	33
20	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
21	5	4	5	5	3	5	4	3	3	4	41
22	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	34
25	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	42
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
27	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
30	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
31	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
32	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44

## Lampiran 4

## UJI STATISTIK DESKRIPTIF

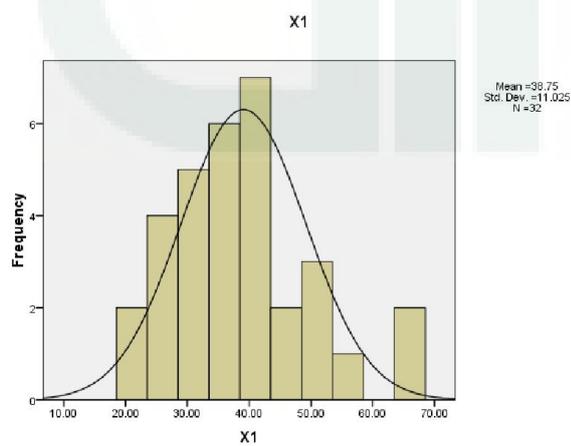
Statistics		X1	X2
N	Valid	32	32
	Missing	0	0
Mean		38.7500	40.1875
Std. Error of Mean		1.94895	.83574
Median		38.0000	40.0000
Mode		38.00 <sup>a</sup>	42.00
Std. Deviation		11.02490	4.72766
Variance		121.548	22.351
Skewness		.732	.082
Std. Error of Skewness		.414	.414
Kurtosis		.341	-.462
Std. Error of Kurtosis		.809	.809
Range		44.00	19.00
Minimum		21.00	30.00
Maximum		65.00	49.00
Sum		1240.00	1286.00
Percentiles	25	30.5000	36.2500
	50	38.0000	40.0000
	75	43.5000	43.5000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21.00	1	3.1	3.1	3.1
	23.00	1	3.1	3.1	6.3
	25.00	1	3.1	3.1	9.4
	26.00	1	3.1	3.1	12.5
	27.00	1	3.1	3.1	15.6
	28.00	1	3.1	3.1	18.8
	30.00	2	6.3	6.3	25.0
	32.00	1	3.1	3.1	28.1
	33.00	2	6.3	6.3	34.4
	34.00	2	6.3	6.3	40.6
	36.00	1	3.1	3.1	43.8
	38.00	3	9.4	9.4	53.1
	39.00	3	9.4	9.4	62.5
	40.00	1	3.1	3.1	65.6
	41.00	1	3.1	3.1	68.8
	42.00	2	6.3	6.3	75.0
	44.00	1	3.1	3.1	78.1
	48.00	1	3.1	3.1	81.3
	51.00	1	3.1	3.1	84.4
	52.00	1	3.1	3.1	87.5
53.00	1	3.1	3.1	90.6	
54.00	1	3.1	3.1	93.8	
65.00	2	6.3	6.3	100.0	
Total		32	100.0	100.0	

Histogram

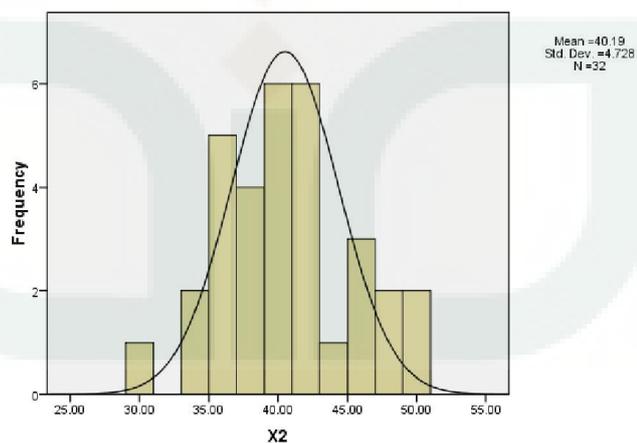


## X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30.00	1	3.1	3.1	3.1
	33.00	1	3.1	3.1	6.3
	34.00	1	3.1	3.1	9.4
	35.00	2	6.3	6.3	15.6
	36.00	3	9.4	9.4	25.0
	37.00	2	6.3	6.3	31.3
	38.00	2	6.3	6.3	37.5
	39.00	2	6.3	6.3	43.8
	40.00	4	12.5	12.5	56.3
	41.00	1	3.1	3.1	59.4
	42.00	5	15.6	15.6	75.0
	44.00	1	3.1	3.1	78.1
	45.00	2	6.3	6.3	84.4
	46.00	1	3.1	3.1	87.5
	47.00	2	6.3	6.3	93.8
	49.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## Histogram

X2



## ANALISIS STATISTIK DEKRIPTIF X1, X2, DAN Y

### Frequencies

		Statistics		
		X1	X2	Y
N	Valid	32	32	32
	Missing	0	0	0
Mean		38.7500	40.1875	41.9375
Std. Error of Mean		1.94895	.83574	.73085
Median		38.0000	40.0000	42.0000
Mode		38.00 <sup>a</sup>	42.00	40.00
Std. Deviation		11.02490	4.72766	4.13434
Variance		121.548	22.351	17.093
Skewness		.732	.082	.053
Std. Error of Skewness		.414	.414	.414
Kurtosis		.341	-.462	.108
Std. Error of Kurtosis		.809	.809	.809
Range		44.00	19.00	17.00
Minimum		21.00	30.00	33.00
Maximum		65.00	49.00	50.00
Sum		1240.00	1286.00	1342.00
Percentiles	25	30.5000	36.2500	40.0000
	50	38.0000	40.0000	42.0000
	75	43.5000	43.5000	44.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

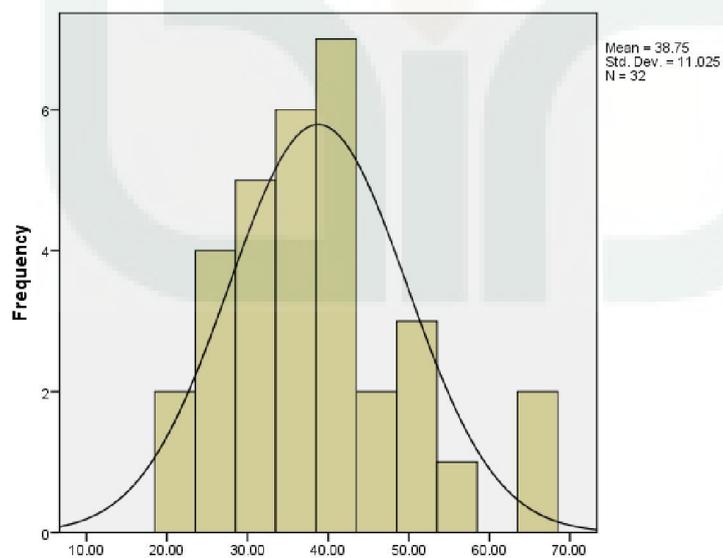
## Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

## Frequencies

Statistics		TOTAL
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		38.7500
Std. Error of Mean		1.94895
Median		38.0000
Mode		38.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		11.02490
Variance		121.548
Skewness		.732
Std. Error of Skewness		.414
Kurtosis		.341
Std. Error of Kurtosis		.809
Range		44.00
Minimum		21.00
Maximum		65.00
Sum		1240.00
Percentiles	25	30.5000
	50	38.0000
	75	43.5000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Histogram X1



### Frequency Table

#### TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21.00	1	3.1	3.1	3.1
23.00	1	3.1	3.1	6.3
25.00	1	3.1	3.1	9.4
26.00	1	3.1	3.1	12.5
27.00	1	3.1	3.1	15.6
28.00	1	3.1	3.1	18.8
30.00	2	6.3	6.3	25.0
32.00	1	3.1	3.1	28.1
33.00	2	6.3	6.3	34.4
34.00	2	6.3	6.3	40.6
36.00	1	3.1	3.1	43.8
38.00	3	9.4	9.4	53.1
39.00	3	9.4	9.4	62.5
40.00	1	3.1	3.1	65.6
41.00	1	3.1	3.1	68.8
42.00	2	6.3	6.3	75.0
44.00	1	3.1	3.1	78.1
48.00	1	3.1	3.1	81.3
51.00	1	3.1	3.1	84.4
52.00	1	3.1	3.1	87.5
53.00	1	3.1	3.1	90.6
54.00	1	3.1	3.1	93.8
65.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

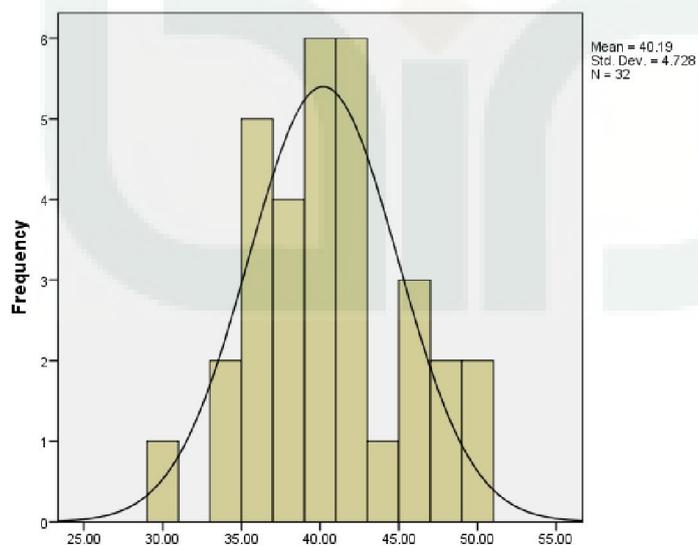
## Analisis Statistik Dekriptif Komitmen Organisational (X2)

### Frequencies

Statistics		TOTAL
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		40.1875
Std. Error of Mean		.83574
Median		40.0000
Mode		42.00
Std. Deviation		4.72766
Variance		22.351
Skewness		.082
Std. Error of Skewness		.414
Kurtosis		-.462
Std. Error of Kurtosis		.809
Range		19.00
Minimum		30.00
Maximum		49.00
Sum		1286.00
Percentiles	25	36.2500
	50	40.0000
	75	43.5000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Histogram X2



### Frequency Table

#### TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30.00	1	3.1	3.1	3.1
33.00	1	3.1	3.1	6.3
34.00	1	3.1	3.1	9.4
35.00	2	6.3	6.3	15.6
36.00	3	9.4	9.4	25.0
37.00	2	6.3	6.3	31.3
38.00	2	6.3	6.3	37.5
39.00	2	6.3	6.3	43.8
Valid 40.00	4	12.5	12.5	56.3
41.00	1	3.1	3.1	59.4
42.00	5	15.6	15.6	75.0
44.00	1	3.1	3.1	78.1
45.00	2	6.3	6.3	84.4
46.00	1	3.1	3.1	87.5
47.00	2	6.3	6.3	93.8
49.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

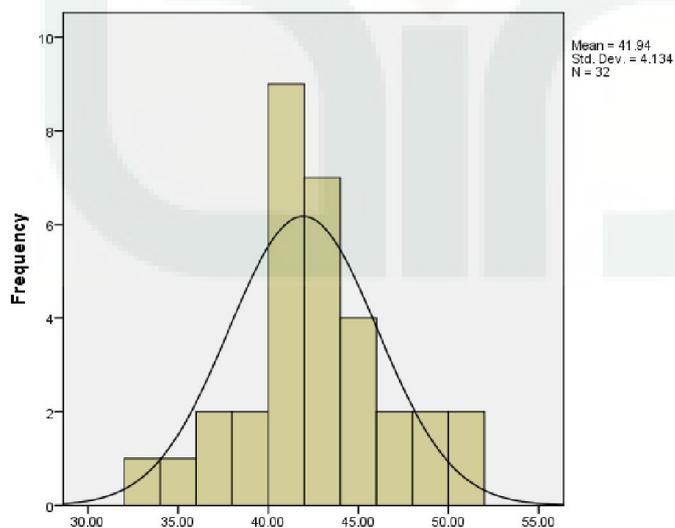
## Analisis Statistik Dekriptif Kinerja Pustakawan (Y)

### Frequencies

Statistics		TOTAL
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		41.9375
Std. Error of Mean		.73085
Median		42.0000
Mode		40.00
Std. Deviation		4.13434
Variance		17.093
Skewness		.053
Std. Error of Skewness		.414
Kurtosis		.108
Std. Error of Kurtosis		.809
Range		17.00
Minimum		33.00
Maximum		50.00
Sum		1342.00
Percentiles	25	40.0000
	50	42.0000
	75	44.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Histogram Y



Frequency Table

TOTAL				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
33.00	1	3.1	3.1	3.1
34.00	1	3.1	3.1	6.3
36.00	1	3.1	3.1	9.4
37.00	1	3.1	3.1	12.5
38.00	1	3.1	3.1	15.6
39.00	1	3.1	3.1	18.8
40.00	8	25.0	25.0	43.8
41.00	1	3.1	3.1	46.9
42.00	2	6.3	6.3	53.1
43.00	5	15.6	15.6	68.8
44.00	4	12.5	12.5	81.3
46.00	2	6.3	6.3	87.5
48.00	1	3.1	3.1	90.6
49.00	1	3.1	3.1	93.8
50.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 5.

## UJI PERSYARATAN ANALISIS (UJI ASUMSI KLASIK)

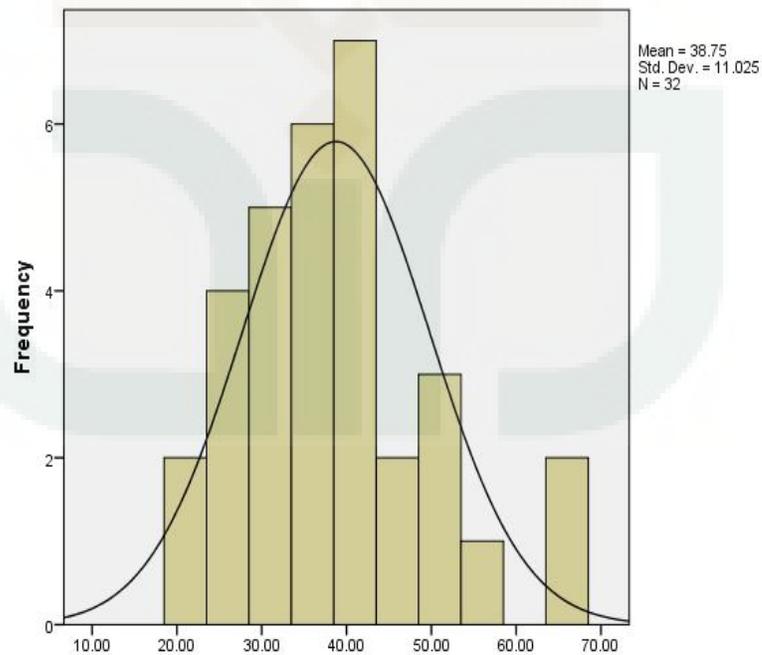
### a. Uji Normalitas

#### NPar Tests

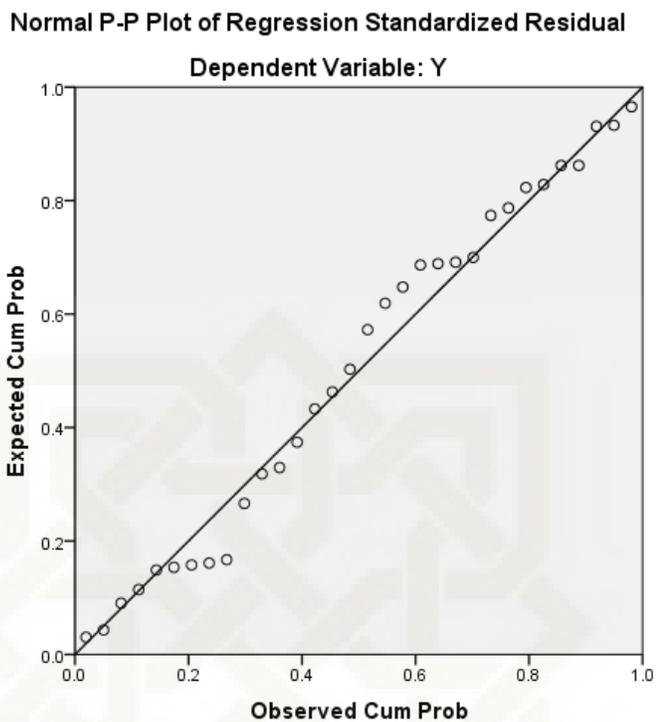
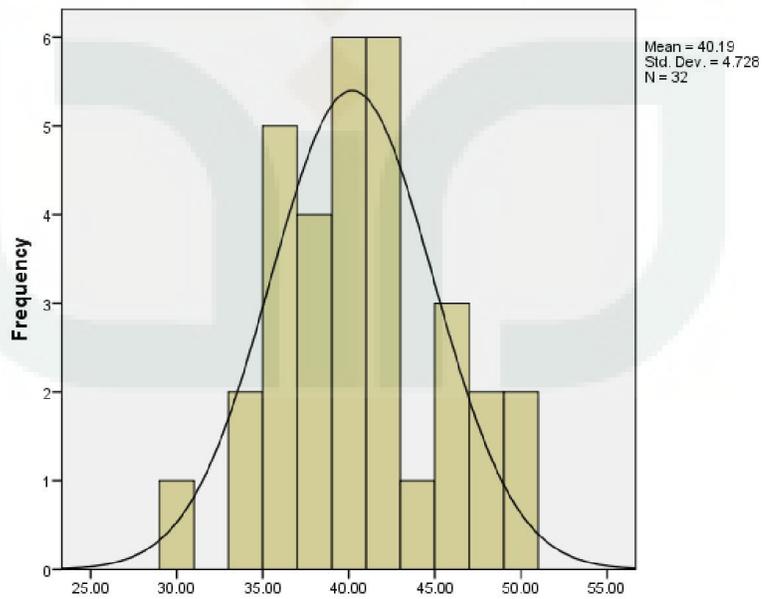
		X1	X2	Y
N		32	32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	38.7500	40.1875	41.9375
	Std. Deviation	11.02490	4.72766	4.13434
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.101	.132
	Positive	.134	.101	.121
	Negative	-.054	-.064	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.758	.570	.748
Asymp. Sig. (2-tailed)		.613	.902	.631

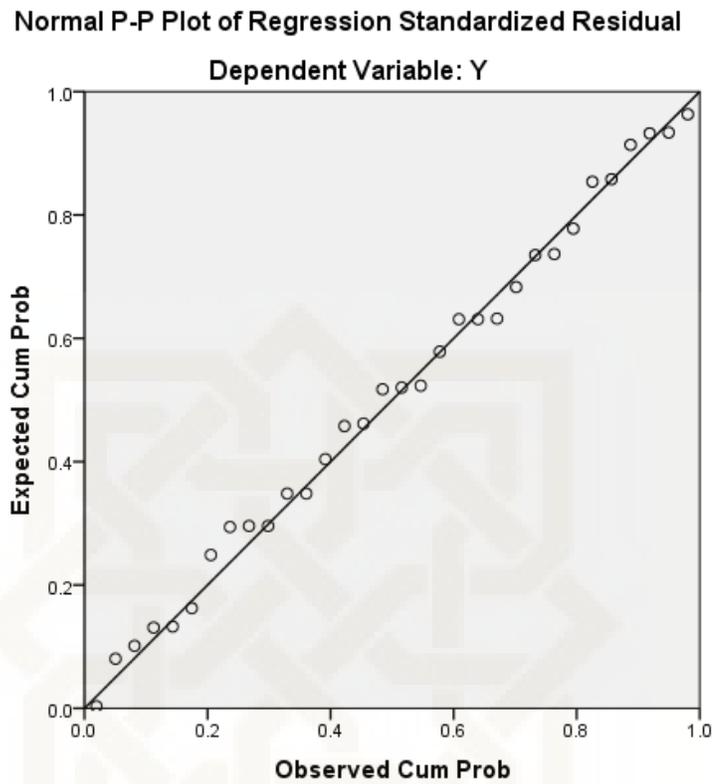
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Gambar 1 Normalitas Data (Histogram  $X_1$  dan Y)

Gambar 2 Normalitas Data (Normal P.P Plot  $X_1$  dan Y)Gambar 3 Normalitas Data (Histogram  $X_2$  dan Y)



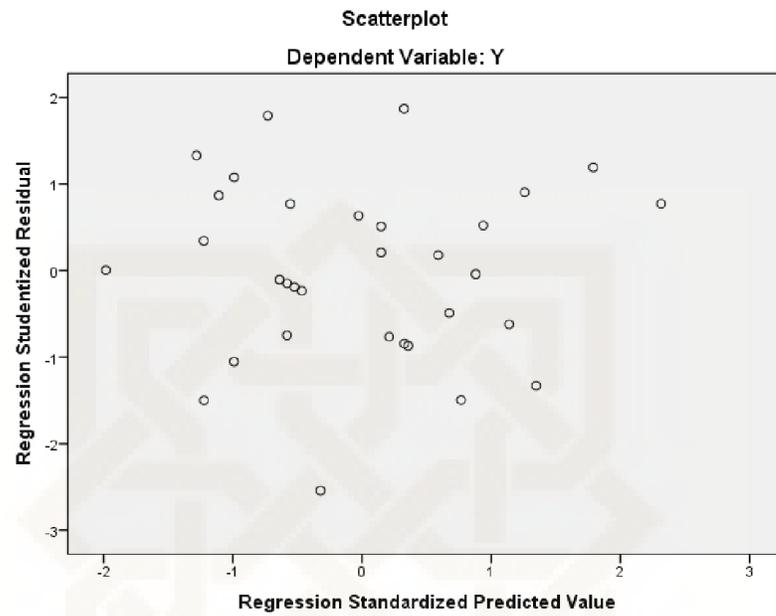
Gambar 4 Normalitas Data (Normal P.P Plot X<sub>2</sub> dan Y)

### b. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	21.513	5.237		4.108	.000		
1	X1	.073	.060	.196	1.218	.233	.848	1.180
	X2	.437	.141	.500	3.112	.004	.848	1.180

a. Dependent Variable: Y

### c. Uji Heteroskedastisitas



### d. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.321	3.40628	1.368

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 6.

**UJI HIPOTESIS****1. Uji Hipotesis (X1 dan X2)****a. Analisis Model Summary****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.390 <sup>a</sup>	.152	.124	4.42483	2.234

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: X2

**b. Analisis Uji Anova****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.502	1	105.502	5.388	.027 <sup>a</sup>
	Residual	587.373	30	19.579		
	Total	692.875	31			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: X2

**c. Analisis dengan Koefisien Regresi****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.703	2.901		11.619	.000		
	X1	.167	.072	.390	2.321	.027	1.000	1.000

a. Dependent Variable: X2

#### d. Analisis dengan Uji Coba t

Uji coba t adalah untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel bebas (variabel independen) yaitu:

- $H_0$  = koefisien regresi tidak signifikansi
- $H_1$  = koefisien regresi signifikansi

Oleh karena itu, dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas lebih besar 0,05 maka  $H_0$  diterima
- Jika probabilitas lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Keputusan dari hasil uji hipotesis adalah variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) mempunyai angka signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Karena itu kedua variabel bebas (variabel independen) yaitu  $X_1$  tersebut memang mempunyai hubungan yang signifikan terhadap  $X_2$ .

## 2. Uji Hipotesis ( $X_1$ , $X_2$ , dan Y)

### a. Analisis Model Summary

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.321	3.40628	1.368

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

### b. Analisis Uji Anova

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.395	2	96.698	8.334	.001 <sup>b</sup>
	Residual	336.480	29	11.603		
	Total	529.875	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

### c. Analisis dengan Koefisien Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	21.513	5.237		4.108	.000		
1	X1	.073	.060	.196	1.218	.233	.848	1.180
	X2	.437	.141	.500	3.112	.004	.848	1.180

a. Dependent Variable: Y

### d. Analisis dengan Uji Coba t

Uji coba t adalah untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas (variabel independen) yaitu:

- $H_0$  = koefisien regresi tidak signifikansi
- $H_1$  = koefisien regresi signifikansi

Oleh karena itu, dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas lebih besar 0,05 maka  $H_0$  diterima
- Jika probabilitas lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Keputusan dari hasil uji hipotesis adalah variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) mempunyai angka signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Karena itu kedua variabel bebas (variabel independen) yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  tersebut memang mempunyai hubungan yang signifikan terhadap (Y).

## Lampiran 7.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**PASCASARJANA**

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978  
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/PPs/PP.00.9/428/2015  
Lamp. : 1 (satu) eksemplar.  
Hal. : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yogyakarta, 2 Februari 2015

Kepada Yth. :  
Kepala  
Perpustakaan Universitas Negeri Malang  
Di Malang

*Assalamu'alaikum wr. wb..*

Dengan hormat disampaikan bahwa dalam rangka menyelesaikan studi Program Magister (S2) bagi mahasiswa Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan ini kami mohon Bapak berkenan memberikan ijin penelitian kepada :

Nama : Setiawan  
Nomor Induk : 1320011018  
Jenjang : Magister (S2)  
Semester : III (tiga)  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Tahun Akademik : 2014/2015  
Judul Tesis : HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA PUSTAKAWAN DI LINGKUNGAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI MALANG

Dibawah bimbingan: Dr. Kifayah Amar, M.Sc..

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*



Tembusan:

1. Direktur Pascasarjana (sebagai laporan);
2. Sdr. Setiawan
3. Arsip.

## Lampiran 8.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS NEGERI MALANG (UM)**  
**UPT PERPUSTAKAAN**  
 Jalan Semarang 5, Malang 65145  
 Telepon: 0341-571035  
 Laman: library.um.ac.id

---

No. : 17.2.1/UN32.18/LT/2015 17 Februari 2015  
 Hal : Ijin Penelitian

Yth. Direktur Program Pascasarjana  
 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
 Yogyakarta

Memperhatikan surat Saudara Saudara No. UIN.02/PPs/PP.00.0/428/2015, tanggal 2 Februari 2015 perihal sebagaimana dalam isi pokok surat, dengan ini kami mengijinkan kepada mahasiswa Saudara,

Nama : Setiawan  
 NPM : 1320011018  
 Prodi : Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi

untuk melaksanakan penelitian penulisan tesis dengan judul *"Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pustakawan di Lingkungan Perpustakaan Universitas Negeri Malang"* sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.


**Prof. Dr. Djoko Saryono, M.Pd.**  
 NIP 19620327 198603 1 002

Tembusan:

1. Ketua Prodi Interdisciplinary Islamic Studies, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Sdr. Setiawan

## Lampiran 9

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. DATA PRIBADI**

Nama : Setiawan, S.Sos  
 Tempat dan Tgl. Lahir : Pamekasan, 4 November 1978  
 Agama : Islam  
 Status : Menikah  
 Nomor Induk Pegawai : 19781104 200501 1 002  
 Jabatan(TMT) \*) : Pustakawan Pertama (1 April 2012)  
 Pangkat/Gol. (TMT) : Penata Muda TK I/ III/b ( 1 April 2008 )  
 Instansi : Universitas Negeri Malang (UM)  
 Alamat Instansi : Jl. Semarang No. 5 Malang  
 Alamat Rumah : Perum IKIP Tegalondo Asri 1H-13 Malang  
 Email : [setiawan@um.ac.id](mailto:setiawan@um.ac.id)  
 No Telp : 081334335220

**B. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Pendidikan Formal
  - a. SDN Patemon 1 Pamekasan (Tahun 1991)
  - b. SMPN 1 Pamekasan (Tahun 1994)
  - c. SMUN 1 Pamekasan (Tahun 1997)
  - d. D3 Teknisi Perpustakaan Unair Surabaya (Tahun 2003)
  - e. S1 Ilmu Perpustakaan UWK Surabaya (Tahun 2004)
  
2. Pendidikan Non Formal
  - a. Kursus Komputer (Desain Web (Tahun 2006))

### C. RIWAYAT PENGALAMAN PEKERJAAN

1. Perpustakaan Keduataaan Indonesia- Belanda (Tahun 1999-2000)
2. Jawa Pos Online (Tahun 2000-2001)
3. Perpustakaan Lembaga Pendidikan Al-Falah Surabaya (Tahun 2000-2005)
4. Perpustakaan Universitas Negeri Malang (Tahun 2005 – Sekarang)
5. Perpustakaan STIAI Ma'had Aly Al-Hikam Malang (Tahun 2006 – Sekarang)

### D. KARYA TULIS ILMIAH

1. Pengadaan Bahan Pustaka
2. Evaluasi OPAC Universitas Negeri Malang sebagai sistem temu kembali informasi: Suatu Evaluasi terhadap OPAC sebagai sebuah system.
3. Hubungan Timbal Balik Teknologi Informasi Dan Manajemen Informasi.
4. Outbond Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kebersamaan Dan Kerjasama di Perpustakaan.
5. Telaah terhadap kualitas Pelayanan Informasi di Perpustakaan dengan Metode GAP Model.
6. Klasifikasi Bahan Pustaka.
7. Katologisasi bahan pustaka.
8. Manajemen Perpustakaan.
9. Layanan referensi.
10. *Authority Control* Pada Pengelolaan Koleksi Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

### E. KEGIATAN SEMINAR/WORKSHOP YANG PERNAH DIKUTI

1. Seminar dan lokakarya penyusunan proposal pengabdian masyarakat program penerapan IPTEK, VOUCER dan program unit Usaha Jasa dan industri (UJI) Pustakawan PTN Regional jawa Timur
2. Seminar dan workshop pembina dan pustakawan sekolah SMP/SMA/SMK se Jawa Timur

3. Workshop of information Internet Working II
4. Diklat penggunaan literatur sekunder, tersier secara elektronis dan manajemen pengembangan perpustakaan pesantren se Indonesia untuk mendukung kegiatan pembelajaran di Pesma Al-Hikam
5. Seminar sosialisasi SK MENPAN No.132/KEP/M.PAN/12/2002 dan Surat Keputusan bersama kepala Perpunas dan BKN No.21 dan 23 Th.2003
6. Uji kompetensi pustakawan di Perpustakaan Propensi Jawa Timur tahun 2014

F. TANDA JASA/PENGHARGAAN

1. Pustakawan Prestasi II Universitas Negeri Malang (Tahun 2011)
2. Pustakawan Prestasi I Propensi Jawa Timur (Tahun 2014)
3. Pustakawan Berprestasi I Universitas Negeri Malang tahun 2014
4. Finalis Pustakawan Berprestasi Tingkat Nasional 2014
5. Finalis pustakawan berprestasi Tingkat Nasional Direktorat Pendidikan Tinggi 2014

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat sebenarnya, dan semua akibat ketidakbenaran keterangan itu adalah saya tanggung jawab penuh saya.

Malang, 30 April 2015

Hormat saya

( Setiawan, S.Sos )