

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA



Oleh:  
**MUSTIKA DIANA**  
**NIM: 1620010009**

**TESIS**

Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Master of Art  
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan

**YOGYAKARTA**  
**2018**

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mustika Diana, S.I.Pust

NIM : 1620010009

Jenjang : Magister

Program Studi : Interdisciplinary Islam Studies

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa naskah tesis saya ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali pada bagia-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 23 April 2018

Saya yang menyatakan  
METERAI  
TEMPEL  
B133-AEF962664826  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Mustika Diana, S.I.Pust

NIM: 1620010009

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mustika Diana, S.I.Pust  
NIM : 1620010009  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Interdisciplinary Islam Studies  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 23 April 2018

Saya yang menyatakan  
  
Mustika Diana,S.I.Pust

NIM:1620010009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
PASCASARJANA

### PENGESAHAN

Tesis Berjudul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Nama : Mustika Diana

NIM : 1620010009

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Tanggal Ujian : 16 Mei 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Master of Arts  
(M.A)

Yogyakarta, 23 Mei 2018

Direktur,

Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D.

NIP 19711207 199503 1 002



**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
Nama	: Mustika Diana
NIM	: 1620010009
Jenjang	: Magister (S2)
Program Studi	: <i>Interdisciplinary Islamic Studies</i>
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua/Penguji : Dr. Nina Mariani Noor, SS., M.A.

Pembimbing/Penguji : Dr. Anis Masruri, S.Ag., M.Si

Penguji : Dr. Hj. Sri Rokhyanti Zulaikha, S.Ag., SS., M.Si

diuji di Yogyakarta pada tanggal 16 Mei 2018

Waktu : 09.00 – 10.00 WIB

Hasil/Nilai : 95 / A

Predikat Kelulusan : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude\*

\* Coret yang tidak perlu

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Kepada Yth  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA PUSTAKAWAN DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh:

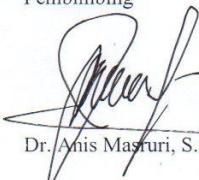
Nama : Mustika Diana,S.I.Pust  
NIM : 1620010009  
Jenjang : Magister (S2)  
Prodi : Interdisciplinary Islamic studies  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister of Art (M.A)

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 24 April 2018

Pembimbing

  
Dr. Anis Masfuri, S.Ag., S.I.P., M.Si

## ABSTRAK

Tesis ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”. Dalam sebuah organisasi perpustakaan diperlukan budaya organisasi yang kuat, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pustakawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui (1) Budaya organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (2) Gaya kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (3) Tingkat kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (4) Mengetahui kinerja pustakawan. (5) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan. (6) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. (7) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan. (8) Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 21 pustakawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu budaya organisasi. ( $X_2$ ) Gaya Kepemimpinan Transformasional, ( $X_3$ ) Kepuasan Kerja dan variabel terikat ( $Y$ ) yaitu kinerja pustakawan. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Pengujian instrumen penelitian dengan validitas, reliabilitas. Metode analisis dengan metode analisis deskriptif, regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,18 masuk dalam kategori baik. (2) Gaya Kepemimpinan Transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,14 masuk dalam kategori baik. (3) Kepuasan kerja di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,15 masuk dalam kategori tinggi. (4) Kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,11 masuk dalam kategori baik. (5) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 61,9%. (6) Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 45,3%. (7) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 50,9%. (8) Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 74,3%. Selanjutnya saran berdasarkan hasil penelitian ini yaitu Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu meningkatkan budaya organisasi khususnya meningkatkan stabilitas, meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional khususnya stimulasi intelektual, meningkatkan kepuasan kerja khususnya pada upah atau gaji yang sesuai serta meningkatkan tanggung jawab pada kinerja.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pustakawan

## ABSTRACT

This thesis entitled "The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Job Satisfaction of Librarian at Library University of Muhammadiyah Yogyakarta". In a library organization requires a strong organizational culture, transformational leadership style, and a strong job satisfaction to improve the performance of librarians. This research aims to know (1) Organizational culture in the University of Muhammadiyah Yogyakarta. (2) Transformational leadership style at the University Library of Muhammadiyah Yogyakarta. (3) The level of job satisfaction librarian at the Library of the University of Muhammadiyah Yogyakarta. (4) Know the performance of librarians. (5) The influence of organizational culture on the performance of librarians, (6) the influence of transformational leadership style on performance. (7) The influence of job satisfaction on the performance of librarians. (8) Influence of organizational culture, transformational leadership style and job satisfaction together to the performance of librarians at the Library of Muhammadiyah University of Yogyakarta. The method used in this research is quantitative research. Populations taken for this research is 21 librarian. The variables in this study consisted of the independent variable (X1) is the organizational culture. (X2) Transformational Leadership Style, (X3) Job Satisfaction and the dependent variable (Y) is the performance of the librarian. data collection methods with questionnaires, observation and documentation. Testing of research instrument with validity and reliability. Method of analysis with descriptive analysis method, simple regression, and multiple regression. The results of this research indicate that (1) Organizational Culture in the Library University of Muhammadiyah Yogyakarta is good, with an average value of 3.18. (2) The Transformational Leadership Style in Muhammadiyah University Library of Yogyakarta is good, with an average value of 3.14. (3) Job Satisfaction at Library of Muhammadiyah University of Yogyakarta is high, with an average value of 3.15. (4) Librarian Performance at Muhammadiyah University Library is good, with average value 3,11. (5) Organizational Culture Influence with value of determination coefficient equal to 61,9%. (6) The transfomational leadership effect on performance with coefficient value of 45.3%. (7) Job satisfaction influence to performance with coefficient of determination value 50,9%. (8) An organizational culture, transformational leadership style and job satisfaction simultaneously affect the performance of the value of coefficient of determination of 74.3%. Furthermore, the suggestion based on the results of this study is that the Library of Muhammadiyah University of Yogyakarta needs to improve the organizational culture especially to improve stability, to increase the transformational leadership style especially intellectual stimulation, to increase job satisfaction especially on the appropriate wage or salary and to increase the responsibility on the performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Librarian Performance

## KATA PENGANTAR

**الرَّحِيمُ الرَّحْمَنُ اللَّهُ بِسْمِ**

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan innayah-Nya, sehingga penulisan tesis yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**” dapat diselesaikan dengan baik. Serta shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, serta umatnya yang mengikuti sunahnya.

Sebagai penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan tesis ini, penulis mengalami kesulitan dan kelemahan. Tanpa bimbingan, bantuan, petunjuk dan motivasi dari berbagai pihak. Penulis tidak akan mampu menyelesaikan tulisan dengan baik. Oleh karena itu, secara pribadi penulis ucapkan ribuan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi,M.A.,Ph.D selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. H. Noorhaidi, M.A, M.Phil, Ph.D selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ro'fah, BSW, M.A., Ph.D selaku ketua program studi Interdisciplinary Islamic Studies Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Anis Masruri, selaku pembimbing tesis, terimakasih atas kesabaran dan ketelatenan dalam membimbing penyelesaian tesis ini.

5. Seluruh Dosen dan guru besar Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan S2 Ilmu Perpustakaan.
6. Kepala perpustakaan dan pustakawan Perpustakaan Unuversitas Muhammadyah Yogyakarta yang telah memberi izin penelitian dalam rangka menyelesaikan tesis sebagai tugas akhir magister ilmu perpustakaan
7. Kedua Orang Tua saya (Komarudin Nawar dan Nurmawan) yang telah memperjuangkan serta mendo'akan selama menempuh pendidikan.
8. Saudara dan sanak keluarga yang selalu mendo'akan selama pendidikan
9. Saudari Susida Hartini,S.Pd.I. Terimakasih yang tak terhingga atas bantuan materil, do'a dan motivasinya selama masa pendidikan
10. Saudara Yanto, SIP, MIP dan Yessi Octarina, S.Pd.,M.Pd yang telah memberikan dukungan moril dan materil selama menempuh pendidikan.
11. Brigpol. Arianto yang selalu memberikan support dalam menyelesaikan pendidikan
12. Seluruh Pimpinan dan staff UPBJJ-UT Palembang yang telah mengantarkanku hingga ke jenjang pendidikan Magister Ilmu Perpustakaan.
13. Teman-teman seperjuangan mahasiswa S2 Ilmu Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angakatan 2016
14. Saudara-saudariku Fatum, Efrida, Nurkamelia, Mhd Ilyas, dan adik-adik IPI yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan tesis ini.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>v</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR IS .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxxi</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	18
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	19
1. Tujuan Penelitian.....	19
2. Kegunaan penelitian .....	20
a. Kegunaan teoritis .....	20
b. Kegunaan praktis .....	20
D. Kajian Pustaka .....	21
E. Kerangka Teroritis .....	28
1. Budaya Organisasi.....	28
1.1.Pengertian Budaya Organisasi.....	28
1.2.Unsur-Unsur Budaya Organisasi .....	29
1.3.Dimensi Budaya Organisasi .....	32
1.4.Manfaat dan Peran Budaya Organisasi.....	34
1.5.Karakteristik Budaya Organisasi .....	38

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	43
2.1.Pengertian Pemimpinan .....	43
2.2.Gaya Kepemimpinan .....	45
2.3.Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	47
2.4.Aspek Kepemimpinan Transformasional .....	50
3. Kepuasan Kerja.....	54
3.1.Pengertian Kepuasan Kerja .....	54
3.2.Penyebab kepuasan.....	56
3.3.Manfaat kepuasan kerja .....	58
3.4.Indikator Kepuasan Kerja .....	59
4. Kinerja pegawai .....	61
4.4. Pengertian Kinerja .....	61
4.5. Pengukuran Kinerja Pustakawan .....	62
4.6. Elemen Kinerja Pustakawan .....	65
4.7. Unsur-Unsur Kinerja Pustakawan .....	67
4.8. Indikator-Indikator Kinerja.....	70
4.9. Pustakawan .....	70
5. Persepsi .....	71
F. Hubungan Variabel.....	72
G. Hipotesis .....	73
H. Metode Penelitian .....	74
1. Jenis Penelitian .....	75
2. Jenis Data.....	76

3. Populasi .....	76
4. Variabel Penelitian .....	77
5. Instrumen Penelitian .....	77
6. Teknik Pengumpulan Data .....	79
a. Angket (Kuesioner) .....	80
b. Kajian Dokumen.....	81
c. Observasi .....	81
d. Wawancara .....	82
7. Uji Instrumen.....	82
a. Uji validitas .....	82
b. Uji reliabilitas.....	86
8. Pengukuran Data .....	87
9. Teknik Analisa Data.....	88
a. Analisis Deskriptif .....	88
b. Analisis Regresi Sederhana.....	91
c. Analisis regresi berganda .....	92
d. Koefisiensi Determinan.....	93
10. Uji Persyaratan .....	94
a. Uji Normalitas .....	94
b. Uji Multikolinieritas.....	94
c. Uji autokorelasi .....	95
d. Uji Heteroskedastisitas.....	96
e. Uji Linieritas .....	96

f. Uji Hipotesis .....	96
I. Waktu dan Tempat Penelitian.....	97
J. Sistematika Pembahasan.....	97
<b>BAB II : GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN UMY</b>	
A. Letak Geografis .....	99
B. Sejarah singkat perpustakaan .....	99
C. Kedudukan dan Tujuan Perpustakaan .....	103
1. Kedudukan Perpustakaan .....	103
2. Tujuan Perpustakaan .....	103
D. Data Profil Perpustakaan.....	104
1. Identitas Perpustakaan.....	104
2. Visi dan Misi .....	105
E. Struktur Organisasi .....	105
F. Sumber Daya Manusia .....	108
G. Pemustaka .....	109
H. Anggaran Keuangan Perpustakaan .....	109
I. Jenis Koleksi .....	110
J. Layanan Perpustakaan.....	113
K. Sarana Prasana .....	116
<b>BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Uji Instrumen penelitian.....	117
1. Uji Validitas .....	117
2. Uji Reliabilitas .....	119

B. Analisis deskriptif .....	120
1. Analisis butir pernyataan variabel budaya organisasi .....	120
2. Analisis butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan Transformasional.....	152
3. Analisis butir pernyataan kepuasan kerja pustakawan .....	172
4. Analisis butir pernyataan kinerja .....	203
C. Uji Prasyarat.....	247
1. Uji Normalitas.....	247
2. Uji Multikolinieritas.....	249
3. Uji Autokorelasi.....	251
4. Uji Heterokedasitas .....	252
5. Uji Linieritas .....	254
D. Analisis regresi sederhana.....	255
E. Analisis regresi linier berganda.....	262
F. Koefisien determinasi.....	263
G. Uji Hipotesis .....	264
H. Pembahasan.....	267
1. Analisis Deskriptif .....	268
2. Analisis pengaruh antara variabel penelitian (uji hipotesis) .....	274

#### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	280
B. Saran.....	283

#### **DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

- Tabel 1 Kisi-kisi instrument, 79
- Tabel 2 Data hasil uji validitas, 84
- Tabel 3 Data hasil uji reliabilitas, 87
- Tabel 4 Data Sumber Daya Manusia Perpustakaan UMY, 108
- Tabel 5 Hasil uji validitas, 117
- Tabel 6 Hasil uji reliabilitas, 119
- Tabel 7 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan dorongan kepada pustakawan untuk memberikan ide baru dalam melaksanakan tugas, 120
- Tabel 8 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mendukung pustakawan untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, 121
- Tabel 9 Persepsi responden mengenai inovasi yang dilakukan pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 122
- Tabel 10 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang diterima, 123
- Tabel 11 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan menyelesaikan tugas yang diterima dengan teliti ,124
- Tabel 12 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan

- melakukan pekerjaan yang diterima secara rinci, 125
- Tabel 13 Persepsi responden mengenai perhatian pustakawan terhadap detail pekerjaan yang diterima, 126
- Tabel 14 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta lebih mengutamakan hasil kerja pustakawan daripada prosesnya, 127
- Tabel 15 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan selalu memperhatikan dampaknya kepada pustakawan, 128
- Tabel 16 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan memberikan tugas untuk diselesaikan dalam sebuah tim, 129
- Tabel 17 Persepsi responden mengenai pernyataan selalu berusaha untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pustakawan, 131
- Tabel 18 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan, 132
- Tabel 19 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan lain mendorong responden untuk tidak bersantai-santai dalam bekerja, 133
- Tabel 20 Persepsi responden mengenai indikator keagresifan pustakawan

di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 134.

- Tabel 21 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan mempertahankan prosedur pelaksanaan pekerjaan yang telah ada,135.
- Tabel 22 Persepsi responden mengenai pernyataan mengetahui dengan jelas visi, misi, dan tujuan perpustakaan, 136
- Tabel 23 Persepsi responden tentang pustakawan mengetahui dengan jelas harapan kepala perpustakaan., 137
- Tabel 24 Persepsi responden tentang kejelasan nilai-nilai dan keyakinan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta , 138
- Tabel 25 Persepsi responden mengenai pemahaman pustakawan akan tindakan positif dan negative di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 139
- Tabel 26 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa perpustakaan melakukan pelatihan untuk menanamkan kebiasaan-kebiasaan yang ada di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 140
- Tabel 27 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa perpustakaan menyediakan program bimbingan penanaman kebiasaan-kebiasaan yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 141
- Tabel 28 Persepsi responden mengenai indikator Penyebarluasan nilai-

nilai dan keyakinan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 143.

- Tabel 29 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mendukung pelaksanaan dari kebiasaan-kebiasaan yang ada di Perpustakaan, 144.
- Tabel 30 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberi hadiah kepada pustakawan yang berprestasi, 145.
- Tabel 31 Persepsi responden mengenai pernyataan kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan hukuman kepada pustakawan yang melanggar peraturan, 146.
- Tabel 32 Persepsi responden mengenai indikator intensitas pelaksanaan kebiasaan-kebiasaan yang ada di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 147.
- Tabel 33 Persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi, 149.
- Tabel 34 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan menghormati kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 152
- Tabel 35 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan merasa bangga dengan kepemimpinan kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 153.
- Tabel 36 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan

percaya kepala perpustakaan mampu menjadikan perpustakaan lebih baik, 154.

Tabel 37 Persepsi responden mengenai pengaruh idealis kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 155.

Tabel 38 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakan memberikan tantangan untuk maju kepada pustakawan, 156.

Tabel 39 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakan memberikan semangat ketika pustakawan mengalami penurunan kerja, 157.

Tabel 40 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan selalu memotivasi pustakawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik , 158.

Tabel 41 Persepsi responden mengenai motivasi inspirasional kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 159.

Tabel 42 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan mendengar ide-ide yang diajukan pustakawan, 161

Tabel 43 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan memberikan dukungan kepada pustakawan untuk mengikuti berbagai pelatihan, 162

Tabel 44 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala

perpustakaan memberikan penghargaan terhadap prestasi yang diraih pustakawan, 163

- Tabel 45 Persepsi responden mengenai perhatian individual (*individualized consideration*) kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 164
- Tabel 46 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan mengajarkan kepada pustakawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, 165
- Tabel 47 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan mendorong pustakawan untuk berpikir lebih maju, 166
- Tabel 48 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa kepala perpustakaan mendorong pustakawan untuk berimajinasi untuk kemajuan perpustakaan , 167
- Tabel 49 Persepsi responden mengenai stimulasi intelektual (*intelektual stimulation*) kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 168
- Tabel 50 Persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional, 170
- Tabel 51 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan merasa puas terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, 173
- Tabel 52 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan

- merasa puas dengan tugas yang diberikan perpustakaan, 174
- Tabel 53 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan merasa puas karena diberi kebebasan menggunakan metode sendiri dalam bekerja, 175
- Tabel 54 Persepsi responden mengenai pekerjaan secara mental di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 176
- Tabel 55 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan merasa puas dengan gaji yang diterima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan, 177
- Tabel 56 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan keputusan promosi secara adil kepada pustakawan , 178
- Tabel 57 Persepsi responden mengenai upah atau gaji yang sesuai di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 179
- Tabel 58 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan merasa puas berada dilingkungan kerja yang aman di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 181
- Tabel 59 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan merasa puas berada di lingkungan tidak berbahaya di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 182
- Tabel 60 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan merasa puas terhadap pekerjaan tidak merepotkan di

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 183

- Tabel 61 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerja, 184
- Tabel 62 Persepsi responden mengenai kepuasan pustakawan dengan alat-alat kerja yang tersedia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 185
- Tabel 63 Persepsi responden mengenai kondisi kerja yang mendukung di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 186
- Tabel 64 Persepsi responden mengenai kepuasan pustakawan terhadap rekan kerja yang ramah, 188
- Tabel 65 Persepsi responden mengenai kepuasan pustakawan terhadap dukungan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta , 189
- Tabel 66 Persepsi responden mengenai kepuasan pustakawan terhadap cara kepala perpustakaan dalam menangani masalah yang dihadapi pustakawan, 190
- Tabel 67 Persepsi responden mengenai rekan kerja yang mendukung di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 191
- Tabel 68 Persepsi responden mengenai pustakawan merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan, 193
- Tabel 69 Persepsi responden mengenai pustakawan merasa puas karena

- melakukan suatu pekerjaan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang dianut, 194
- Tabel 70 Persepsi responden mengenai pustakawan merasa lebih puas karena mampu berbuat banyak bagi perpustakaan, 195
- Tabel 71 Persepsi responden mengenai pustakawan merasa lebih puas memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan, 196
- Tabel 72 Persepsi responden mengenai pustakawan merasa lebih puas dengan kemampuan dalam mengambil keputusan , 197
- Tabel 73 Persepsi responden mengenai kesesuaian kepribadian yang mendukung, 198
- Tabel 74 Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan Muhammadiyah Yogyakarta, 200
- Tabel 75 Persepsi responden mengenai kepatuhan pustakawan terhadap tugas yang diberikan kepala perpustakaan,203
- Tabel 76 Persepsi responden mengenai loyalitas pustakawan pada manajemen perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 204
- Tabel 77 Persepsi responden mengenai loyalitas pustakawan kepada pustakawan yang lain,205
- Tabel 78 Persepsi responden mengenai kesetiaan pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 206
- Tabel 79 Persepsi responden keterampilan pustakawan dalam melakukan

- pengembangan koleksi, 207
- Tabel 80 Persepsi responden mengenai keterampilan pustakawan dalam melakukan pengolahan bahan pustaka, 208
- Tabel 81 Persepsi responden mengenai kemampuan pustakawan dalam memberikan pelayanan kepada pengguna, 209
- Tabel 82 Persepsi responden mengenai kemampuan pustakawan dalam mengembangkan sistem otomasi perpustakaan, 210
- Tabel 83 Persepsi responden mengenai kemampuan pustakawan dalam mengembangkan sistem administrasi perpustakaan, 211
- Tabel 84 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan telah membuat karya tulis dalam bidang kepustakawan yang telah dipublikasikan, 212
- Tabel 85 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan pernah melakukan kegiatan perpustakaan untuk masyarakat secara sukarela, 213
- Tabel 86 Persepsi responden mengenai prestasi pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 214
- Tabel 87 Persepsi responden mengenai pemberian layanan informasi oleh pustakawan kepada pengguna, 216
- Tabel 88 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa penyediaan layanan perpustakaan oleh pustakawan telah sesuai dengan permintaan pemakai, 217
- Tabel 89 Persepsi responden mengenai kegiatan evaluasi, seleksi, dan

- penyiangan bahan pustaka yang dilakukan pustakawan, 218
- Tabel 90 Persepsi responden mengenai bantuan pustakawan kepada pemakai dalam penelusuran, 219
- Tabel 91 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa pustakawan melakukan klarifikasi kepada pemustaka mengenai informasi yang dibutuhkan pemustak, 220
- Tabel 92 Persepsi responden mengenai pernyataan pemberin instruksi dan mendidik pemustaka tentang teknik-teknik penelusuran sumber informasi oleh pustakawan, 221
- Tabel 93 Persepsi responden mengenai pernyataan bahwa ada pengelolaan sumber informasi agar mudah diakses pemustaka oleh pustakawan , 222
- Tabel 94 Persepsi responden mengenai perlindungan hak privasi, rahasia, dan kebebasan intelektual pengguna yang dilakukan oleh pustakawan, 223
- Tabel 95 Persepsi responden mengenai pernyataan partisipasi pustakawan dalam kegiatan profesi untuk meningkatkan profesionalisme dan pengetahuan individual, 224
- Tabel 96 Persepsi responden mengenai partisipasi pustakawan dalam perbaikan sistem informasi lokal, 225
- Tabel 97 Persepsi responden mengenai penciptaan alat-alat temuan dan situs web untuk pencarian informasi oleh pustakawan, 226
- Tabel 98 Persepsi responden mengenai tanggung jawab pustakawan di

perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 227

Tabel 99 Persepsi responden mengenai ketaatan pustakawan pada kode etik pustakawan, 230

Tabel 100 Persepsi responden mengenai kesediaan pustakawan untuk mentaati perintah kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 231

Tabel 101 Persepsi responden mengenai kesediaan pustakawan dalam mentaati semua peraturan yang ada di Perpustakaan Muhammadiyah Yogyakarta, 232

Tabel 102 Persepsi responden mengenai ketaatan pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 233

Tabel 103 Persepsi responden mengenai ketulusan pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan pustakawan , 234

Tabel 104 Persepsi pustakawan mengenai pernyataan bahwa pustakawan tidak pernah menyalahgunakan wewenang sebagai pustakawan, 235

Tabel 105 Persepsi responden mengenai kejujuran pustakawan dalam berucap dan bertindak saat melaksanakan tugas pustakawan 236

Tabel 106 Persepsi responden mengenai kejujuran pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 237

Tabel 107 Persepsi responden mengenai adanya kegiatan konsultasi dengan pustakawan bidang lain untuk pekerjaan yang saling berkaitan, 239

- Tabel 108 Persepsi pustakawan mengenai adanya kegiatan komunikasi antarsesama unit kerja di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 240
- Tabel 109 Persepsi responden mengenai kerjasama pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 241
- Tabel 110 Persepsi responden mengenai kemampuan pustakawan melakukan pemasyarakatan perpusdokinfo tanpa harus menunggu bimbingan dari atasan, 242
- Tabel 111 Nilai rata-rata variabel kinerja pustakawan, 244
- Tabel 112 Data hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov, 249
- Tabel 113 Data hasil uji multikolinieritas, 250
- Tabel 114 Data hasil uji autokorelasi, 252
- Tabel 115 Data hasil uji Heterokedastisitas, 254
- Tabel 116 Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 256
- Tabel 117 Besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta , 257
- Tabel 118 Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 258

- Tabel 119 Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 259
- Tabel 120 Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 260
- Tabel 121 Besarnya pengaruh kepuasan kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 261
- Tabel 122 Adanya pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 262
- Tabel 123 Besarnya pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan trasformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 263

## **DAFTAR GAMBAR**

- Gambar 1 Model Penelitian, 72
- Gambar 2 Struktur organiasi makro perpustakaan, 106
- Gambar 3 Struktur organiasi mikro perpustakaan, 107
- Gambar 4 Nilai budaya organisasi di Perpustakaan Universitas  
Muhammadiyah Yogyakarta, 151.
- Gambar 5 Nilai gaya kepemimpinan transformasional di Perpustakaan  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 171
- Ganbar 6 Nilai kepuasan kerja di Perpustakaan Universitas  
Muhammadiyah Yogyakarta, 202
- Gambar 7 Nilai rata-rata masing-masing indikator pada variabel kinerja  
pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah  
Yogyakarta, 246
- Gambar 8 Uji Normalitas, 248
- Gambar 9 Uji heteroskedastisitas, 253
- Gambar 10 Nilai rata-rata terendah dari masing-masing variabel, 274

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

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

Perpustakaan merupakan salah satu lembaga organisasi pelayanan informasi publik. Di era teknologi ini tantangan terbesar perpustakaan adalah munculnya berbagai sumber informasi yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cepat, seperti halnya internet. Kemajuan teknologi melahirkan sebuah perubahan yang disebut dengan masyarakat informasi. Hal tersebut tentu saja menarik perhatian para pengelola perpustakaan. Mereka harus mampu mengikuti perkembangan yang ada supaya eksistensi perpustakaan tidak digeser oleh keberadaan sumber informasi lain.

Eksistensi perpustakaan berhubungan dengan citra pustakawan yang ada di perpustakaan itu sendiri, dan sudah seharusnya citra negatif perpustakaan di mata masyarakat dapat dihilangkan. Citra sebuah perpustakaan di kalangan masyarakat belum sepenuhnya mendapat penilaian yang baik. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Purwono bahwa citra perpustakaan dan pustakawan di mata masyarakat masih memprihatinkan

karena adanya beberapa faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal tersebut adalah lemahnya SDM perpustakaan.<sup>1</sup>

Padahal, sumber daya manusia di perpustakaan merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan perpustakaan. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Sutarno<sup>2</sup> bahwa “sumber daya manusia di perpustakaan merupakan salah satu faktor atau pilar yang sangat penting”. Dengan demikian sumber daya manusia yang ada di perpustakaan harus diperhatikan supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan.

Untuk dapat melakukan tugas pelayanan informasi di perpustakaan diperlukan pustakawan kompeten, professional dan berkualitas dalam menjalankan tugas pekerjaannya, sehingga mampu merespon aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi serta melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah memenuhi kebutuhan pengguna informasi, selain itu diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan perubahan sebagai dampak perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu cara untuk mencapai tujuan perpustakaan dilihat dari kinerja pustakawan. Pendapat tersebut seperti yang dikemukakan oleh Suntoro dalam Uha<sup>3</sup> bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

---

<sup>1</sup> Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 100.

<sup>2</sup> Sutarno NS, *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), 115.

<sup>3</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: Poses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2013), 212.

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pustakawan yang baik akan membawa perpustakaan tersebut pada tujuannya. Begitu juga sebaliknya, kinerja pustakawan yang buruk akan mempersulit perpustakaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian pencapaian tujuan perpustakaan berhubungan erat dengan pencapaian kinerja pustakawan perpustakaan.

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dari hasil, dan kehadiran.<sup>4</sup> Kinerja organisasi yang optimal tidak terlepas dari kinerja anggota, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai pada suatu organisasi tentu tidak akan meningkat dengan sendirinya, tanpa adanya upaya-upaya yang konkret dari organisasi.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang professional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Sondang

---

<sup>4</sup> Robert. L Matis dan John H. Jackson Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 113.

Siagian<sup>5</sup> berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan kerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdiri organisasi, yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi.

Susanto<sup>6</sup> mengungkapkan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Menurut Sarplin dalam Susanto<sup>7</sup> budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Stephen P. Robbin yang dikutip oleh Badeni<sup>8</sup> mengungkapkan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem makna bersama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut. Sedangkan Schein dalam Badeni<sup>9</sup> mengemukakan budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika kelompok itu belajar mengatasi persoalan-persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan sebagai pengalaman nyata dan oleh karena itu harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara

<sup>5</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Elex Media Kompetindo,1995), 187.

<sup>6</sup> A.B. Susanto, Gede Prama, dkk, *Strategi Organisasi* (Yogyakarta: Amara Books, 2006), 109.

<sup>7</sup> Ibid, 120.

<sup>8</sup> Badeni, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasasi* (Bandung : Alfabeta, 2013), 223.

<sup>9</sup> Ibid

yang tepat untuk berpersepsi, berfikir dan merasa dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Dari berbagai pendapat tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan, norma-norma yang menjadi pedoman kerja bagi seluruh pegawai untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan internal dan eksternal yang dianut bersama.

Budaya organisasi yang kuat sangat dibutuhkan di perpustakaan, karena budaya organisasi akan berfungsi sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.<sup>10</sup> Dengan adanya budaya organisasi pada sebuah perpustakaan maka para pegawai memiliki rasa kebersamaan dan dapat bersatu dalam mencapai tujuan perpustakaan. Menurut Ivancevich<sup>11</sup> budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen

---

<sup>10</sup> Moh. Pambudu Tika, *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 3-4.

<sup>11</sup> M. Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), 46.

organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan sumber informasi bagi civitas akademika yang memiliki visi unggul dalam layanan sumber informasi ilmu pengetahuan, keislaman, dan kemuhammadiyahan berbasis teknologi informasi. Visi tersebut menjadi perekat sosial diantara anggota organisasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta agar dapat bekerjasama untuk mencapai visi tersebut. Selain itu di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah terdapat aturan kerja yang tertuang di dalam Standar Operasional Prosedur yang menjadi acuan kerja setiap pustakawan pada masing-masing bagian yang ada di dalam perpustakaan.

Supaya perpustakaan dapat menjadi sumber informasi yang berguna membutuhkan budaya yang kuat dalam organisasi. Budaya organisasi dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi. Perpustakaan Muhammadiyah Yogyakarta selalu menjaga hubungan komunikasi antar karyawan, memberikan pelayanan bagi para pengunjung dengan setulus hati, saling menghargai rekan kerja ataupun pimpinan dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Selain budaya organisasi yang kuat keberhasilan sebuah organisasi juga sangat tergantung pada faktor kepemimpinan dalam menggerakkan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana dalam kegiatan perpustakaan. Pemimpin bertugas mengawasi serta

mengontrol jalannya suatu organisasi. Sehingga peran pemimpin disini sangat krusial yang menjamin serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Nimran dalam Brahmasisari dan Suprayetno<sup>12</sup> mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berprilaku seperti yang dikehendaki. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik, agar sesuai target tertentu yang telah ditetapkan.

Bass dalam Suharto dan Cahyono<sup>13</sup> mengemukakan bahwa untuk mengelola dan mengendalikan berbagai subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pegawai. Karena itu, pemimpin yang baik harus mampu mengontrol dan mengendalikan organisasi salah satunya dengan memperhatikan serta merumuskan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan merupakan komponen yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi sebagai penggerak dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi pegawainya untuk bekerja lebih semangat dan mencapai kinerja yang lebih baik. Perpustakaan sebagai

---

<sup>12</sup> Ida Ayu Brahmasisari dan A. Suprayetno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2. 2005, 124-135.

<sup>13</sup> Suharto dan Cahyono, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JURNAL BISNIS* Vol.1, No 1 2005), 14.

sebuah organisasi membutuhkan kepemimpinan yang ideal untuk mengatur sumber daya manusianya. Karena sebuah organisasi membutuhkan manusia yang dapat bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.<sup>14</sup>

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pengikutnya. Hal ini seperti yang disampaikan oleh House dalam Gary Yuki kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.<sup>15</sup> Posisi pemimpin dalam perpustakaan sangat vital karena kemajuan perpustakaan dan sumber daya manusia sangat di pengaruhi kebijakannya. Seperti yang disampaikan oleh Priyanto<sup>16</sup> pustakawan bisa maju atau tidak maju sangat tergantung pada hal-hal berikut:

- (1) Posisi perpustakaan dalam lembaga yang menaunginya,
- (2) Peran kepala perpustakaan dalam mengembangkan pustakawannya
- (3) Penyebaran informasi yang luas,
- (4) Kemauan dan keberanian pustakawan
- (4) keterampilan pengetahuan pustakawan.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan di dalam lembaga yang menaungi sangat berpengaruh dalam perkembangan perpustakaan. Posisi perpustakaan yang dianggap strategis oleh lembaganya 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

<sup>14</sup> Djokosantoso Molejono, *Beyond Leadership* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), 26.

<sup>15</sup> Gary Yuki, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2009), 4.

<sup>16</sup> Ida Fajar Priyanto, “*Kepemimpinan, inovasi dan kreatifitas pustakawan*”, dalam <http://www.academia.edu>, diakses 16 mei 2017.

untuk berkembang. Tidak kalah penting dalam pengembangan sumber daya manusianya. Tidak semua pemimpin memiliki pandangan yang sama dalam kaitannya dengan pengembangan pegawai. Sangat baik apabila kepala perpustakaan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berkembang baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan.

Setiap pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan berbeda pada setiap organisasi. Senior<sup>17</sup> mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku pemimpin organisasi yang dipengaruhi oleh situasi sekitar pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan menggerakan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Cotter<sup>18</sup> memberikan pandangan kepemimpinan menjadi begitu penting dalam tahun-tahun terakhir ini bahwa dunia usaha menjadi semakin terombang-ambing oleh arus perubahan. Tidak berbeda dengan dunia usaha perpustakaan yang bergerak dalam bidang jasa informasi juga mengalami perubahan dari waktu ke waktu seiring dengan perubahan teknologi dan informasi. Dalam hal ini tentu pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi bawahannya melalui kebijakan-kebijakan yang menekankan

---

<sup>17</sup> J. Senior, *Leadership in departemen* (New York: Mcis.1998), 74.

<sup>18</sup> John P. Kotter, *Kepemimpinan Dan Perubahan*. Terj. Julius A. Mulyadi (Jakarta: Erlangga, 2001), 44.

perubahan didalam perpustakaan. Hayward<sup>19</sup> berpendapat bahwa pendekatan kepemimpinan baru yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional.

Menurut Miles<sup>20</sup> teori kepemimpinan transformasional merupakan teori kepemimpinan yang lebih komplit daripada teori sebelumnya. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin).

Pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja dikemukakan Bass dalam Yuki<sup>21</sup> bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Dengan kepemimpinan ini, menurut Bass dalam Yuki<sup>22</sup> para pengikut merasakan kepercayaan, keaguman, kesetian dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Hoy & Miskel menyatakan nilai personal dan kepercayaan adalah dasar dari kepemimpinan transformasional.

<sup>19</sup> Brett. A. Hayward, "Relationship Between Employe Performance, leader-ship and emotional intelligence in a south african parastatal organisation", dalam [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com). Diakses tanggal 16 mei 2017.

<sup>20</sup> Bill Miles, "analisis of leadership Theories", Dalam [http://works.bepress.com/bill\\_miles/2/](http://works.bepress.com/bill_miles/2/) diakses 18 mei 2017.

<sup>21</sup> Gary Yuki, *Leadership in Organization*, Terj. Udaya Jusuf (Jakarta; Prehallindo, 2010), 305.

<sup>22</sup> Ibid, 305.

Selain itu Bass<sup>23</sup> mengemukakan bahwa pemimpin transformasional dapat menghasilkan level kinerja yang tinggi dengan jalan menyatukan pengikut serta mengubah sasaran dan kepercayaan mereka. Pemimpin ini memotivasi rekan-rekan kerja melalui nilai, visi dan pemberian kuasa.

Pemimpin Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat dikategorikan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam kepemimpinannya. Hal ini terlihat dari pemimpin menekankan perubahan dalam perpustakaan kearah yang lebih baik sesuai dengan perkembangan yang ada. Melalui kajian dokumen diketahui bahwa sejak masa kepemimpinan Lasa HS Perpustakaan Universitas Muhammadiyah telah menerapkan perpustakaan berbasis teknologi yang artinya mengikuti perkembangan perubahan. Selain itu pemimpin Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga menekankan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan mengirimkan pustakawan dalam berbagai pelatihan dan pendidikan formal. Pengembangan sumber daya manusia tertuang di dalam Rencana Kinerja Strategis yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah. Pemimpin perpustakaan juga mengapresiasi, memotivasi kepada pegawai untuk menulis dan mengikuti berbagai kompetisi di bidang kepustakawan dan memberikan penghargaan kepada pustakawan yang berprestasi.<sup>24</sup> Dari berbagai kebijakan peningkatan kualitas perpustakaan dan sumber daya manusia tersebut ditekankan untuk membawa perpustakaan pada sebuah perubahan yang lebih baik.

---

<sup>23</sup> Bass M. Bernard & Avolio, J. Bruce, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: (SAGE Publication, 1994), 354.

<sup>24</sup> Wawancara dengan salah satu staf perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Arda Putri Winata pada tanggal 20 April.

Selanjutnya salah satu aspek keprilakuan organisasional adalah prihal yang menyangkut kepuasan kerja.<sup>25</sup> Menurut Robbins dalam Wibowo<sup>26</sup> kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja akan berjalan dalam suatu kelompok kerja atau organisasi pada akhirnya akan meggambarkan sebagai tingkat produktivitas (*produktivity*) kerja karyawan, kehadiran/absen, serta keluar dan masuk karyawan yang tinggi (*turn over rates*) dalam suatu kelompok kerja atau organisasi.<sup>27</sup> Kepuasan kerja dapat diukur berlandaskan interaksi yang dibutuhkan antara atasan dan bawahan. Sebuah aturan dan kebijakan sudah menguraikan sebuah standar *Performa* yang harus dipenuhi setiap karyawan, dengan kondisi minimum pekerja yang ideal. Dengan begitu, apabila aturan terpenuhi maka sebuah kepuasan kerja cenderung akan terpenuhi dan begitu juga sebaliknya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang sangat strategis di dalam organisasi, karena kepuasan kerja karyawan berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi memiliki semangat kerja tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, karyawan menjadi tidak

---

<sup>25</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 286.

<sup>26</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 415.

<sup>27</sup> Manan P. Tampu Bolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 39.

bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi organisasi. Hal ini, yang menyebabkan kepuasan karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja.

Hal diatas selaras dengan ungkapan Gibson, dkk dalam Wibowo<sup>28</sup> yang mengemukakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Pendapat tersebut diperkuat oleh Lijan<sup>29</sup> mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasinya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*Turn Over*) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, Tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya pada komitmen pada organisasi.

Berdasarkan wawancara tetang kepuasan kerja peneliti mendapatkan keterangan dari ibu Arda<sup>30</sup> bahwa pegawai yang keluar pada tahun 2017 – 2018 berjumlah 2 orang. Untuk kesejahteraan pegawai perpustakaan yang bekerja di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mendapatkan gaji standar UMR serta mendapatkan jaminan kesehatan untuk seluruh pegawai.

---

<sup>28</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, 420.

<sup>29</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: teori pengukuran dan implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 255.

<sup>30</sup> Wawancara dengan Arda Putri Winata mengenai Turn Over Pegawai Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Fokus penelitian ini yaitu tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pemilihan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja menjadi variabel bebas dalam penelitian ini dengan beberapa alasan sebagai berikut:

Alasan *pertama*, Pentingnya budaya organisasi dapat dilihat dari pendapat yang diungkapkan Wirawan<sup>31</sup> salah satu peran budaya organisasi adalah sebagai reduksi konflik di mana budaya organisasi sering diibaratkan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial para petugas perpustakaan yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir, asumsi, dan filsafah organisasi yang sama akan meminimalisir perbedaan dan terjadinya konflik diantara pegawai. Pustakawan di Perpustakaan Muhammadiyah Yogyakarta memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda maka dari itu penting untuk memasukkan budaya orgnisasi didalam penelitian ini. Selain itu, budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi prilaku pegawai hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan lain sebagainya. Sehingga budaya organisasi dapat berfungsi untuk mengoptimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perpustakaan. Selain itu budaya organisasi merupakan “ruh” organisasi,

---

<sup>31</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 11.

karena terdapat filosofi, visi dan misi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting bagi organisasi untuk berkompetisi.

*Kedua*, gaya kepemimpinan transformasional dijadikan variabel penelitian ini dikarenakan perpustakaan sebagai organisasi nirlaba tidak dapat terhindar dari perubahan, hadirnya teknologi informasi merupakan dorongan eksternal yang utama yang akan merubah unsur-unsur dari organisasi perpustakaan. Bryson<sup>32</sup> menjelaskan bahwa perubahan yang mendasar pada organisasi perpustakaan adalah (1) Perubahan teknologi yang meliputi otomasi perpustakaan pada bidang: proses pengatalogan, pelayanan pemakai dan sistem pengadaan bahan pustaka, sistem penelusuran informasi seperti CD-ROM dan OPAC, internet. (2) Perubahan struktur, sebagai hasil dari komputersasi yang meliputi spesialisasi kerja, wewenang, departementalisasi dan rentang kendali. (3) Setting fisik, meliputi letak tata ruang, desain interior, fasilitas penempatan peralatan sesuai dengan kebutuhan kerja. Pernyataan Bryson tersebut lebih memperjelas bahwa perubahan organisasi perpustakaan yang utama adalah pemanfaatan teknologi informasi secara otomatis akan merubah struktur dan penataan fisik dan orang (*people*) di perpustakaan. Perubahan di perpustakaan perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang terjadi dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan pada abad 21 menuntut individu untuk dapat melakukan suatu perubahan terencana, memiliki suatu visi dan misi, memiliki pengaruh yang kuat guna pencapaian tujuan bersama, hingga mampu memotivasi rekan kerja di

---

<sup>32</sup> Jo Bryson, *Effective Library and Information Center Management* (Gower: England, 1990), 374-375.

organisasi perpustakaan perguruan tinggi. Di era teknologi informasi seperti saat ini dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki visi strategis dalam menghadapi berbagai perubahan. Hayward berpendapat bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional.

Dari hasil analisa dokumen gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala perpustakaan dapat dikategorikan termasuk gaya kepemimpinan transformasional karena dibuktikan dengan beberapa perubahan perpustakaan sejak kepemimpinan bapak Lasa HS baik sarana dan prasarana maupun sumber daya manusia, kepala perpustakaan selalu memotivasi para pustakawan untuk meningkatkan kualitas melalui berbagai pendidikan formal maupun informal yang tertuang dalam rencana strategis perpustakaan, serta perkembangan perpustakaan yang telah berorientasi teknologi. Bidang layanan perpustakaan pada periode kepemimpinan Lasa Hs juga mengalami perubahan dari kepemimpinan sebelumnya yaitu didirikan layanan Muhammadiyah *corner*, perpanjangan peminjaman buku dapat dilakukan mandiri oleh pengguna.

Selain itu kepala perpustakaan UMY juga berperan sebagai ketua Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan ‘Aisyiyah seindonesia yang selalu memotivasi para kepala Perpustakaan Perguruan tinggi Aisyah dan Muhammadiyah untuk membawa perpustakaan lebih maju dan berkembang yang tertuang dalam semboyan “Perpustakaan

Muhammadiyah dan Aisyah Berkemajuan". Kepala perpustakaan juga merupakan salah satu tokoh yang cukup berpengaruh dalam bidang kepustakawanannya khususnya di bidang manajemen perpustakaan.

*Ketiga*, dari hasil wawancara<sup>33</sup> Perpustakaan Universitas Muhammadiyah sangat memperhatikan kesejahteraan dan pendidikan dari keluarga karyawan dengan mengalokasikan dana pendapatan perpustakaan yang bersumber dari pendaftaran anggota baru untuk kegiatan *family gathering* karyawan perpustakawan setahun sekali, dana sosial yang diperuntukkan jika terjadi musibah, sakit, kematian, kelahiran dan pernikahan. Sedangkan pendapatan yang didapat dari hasil kerjasama foto copy dan usaha café perpustakaan dialokasikan untuk bantuan pendidikan keluarga karyawan perpustakaan.

Dari penjelasan tentang budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja di atas, memungkinkan ketiga faktor ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Maka dari itu, diperlukan penelitian untuk melihat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

---

<sup>33</sup> Wawancara dengan satu pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 20 April 2017.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah Budaya Organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Bagaimanakah Tingkat Kepuasan Kerja di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Bagaimanakah Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
5. Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
6. Bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
7. Bagaimanakah Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
8. Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

## C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian yang akan dilakukan adalah mengetahui:

- a. Budaya organisasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- b. Persepsi pegawai mengenai gaya kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- c. Tingkat kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- d. Kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- e. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- f. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- g. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- h. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **2. Kegunaan Penelitian**

### **a. Kegunaan teoritis**

- 1) Mengembangkan ilmu di bidang perpustakaan khususnya mengenai budaya organisasi.
- 2) Mengembangkan ilmu perpustakaan khususnya mengenai kepuasan kerja pegawai.
- 3) Mengembangkan ilmu perpustakaan khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional.
- 4) Mengembangkan ilmu perpustakaan khususnya mengenai kinerja pustakawan.

### **b. Kegunaan praktis**

- 1) Dapat dijadikan referensi untuk memperbaiki budaya organisasi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pustakawan oleh pimpinan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 2) Dapat digunakan sebagai informasi untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pustakawan oleh pemimpin perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 3) Dapat digunakan sebagai sumber rujukan untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pustakawan.
- 4) Dapat digunakan pemimpin untuk merumuskan kebijakan.

## D. KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan perpustakaan. penelitian yang dilakukan penulis ini dalam mengkaji permasalahan diatas akan merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul diatas, diantaranya:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan tahun 2015 yang berjudul Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisaional, dengan kinerja pustakawan di lingkungan perpustakaan universitas negeri malang. Adapun rumusan masalahnya adalah (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. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional. (2) untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional dengan pendekatan *metode “ex post facto”*. Dari penelitian ini didapatkan hasil (1) Terdapat korelasi atau hubungan positif dan signifikan

antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional; (2) Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan; (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan. Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi riil di lapangan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan kinerja pustakawan sehingga bisa dijadikan acuan bagi pemimpin-pemimpin perpustakaan selanjutnya dalam menjalankan roda-roda kepemimpinannya. Dari hasil penelitian ini timbul muncul beberapa saran untuk objek penelitian yaitu (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 melukukan tindakan supervise 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 memaksimalkan mungkin berupaya memperhatikan keinginan dan harapan bawahan dan perlu kiranya selalu mengkutsertakan pustakawan dalam menghadapi masalah sebagai proses belajar. (3) Bagi peneliti lain, perlu kira melakukan kajian lebih lanjut

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

Penelitian diatas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini sama-sama ingin mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan. Perbedaan dari penelitian ini tempat dan waktu yang berbeda. Di mana penelitian ini dilakukan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta waktu penelitian tahun 2018 selain itu juga berbeda pada variabel independennya di mana variabel independen ini adalah budaya organiasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Irva Yunita yang dilakukan pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pustakawan di UIN Sunan Kalijaga. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa Budaya organisasi di UIN Sunan Kalijaga sudah baik serta Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan UIN Sunan kalijaga. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu (1) Seberapa baik budaya organisasi di Perpustakaan uin Sunan Kalijaga Yogyakarta? (2) Seberapa baik komunikasi organisasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta? (3) seberapa baik kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta? (4) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN

Sunan Kalijaga Yogyakarta? (5) Adakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta? (6) Adakah pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta? Adapun tujuan dari penelitian tersebut yaitu (1) Mengetahui seberapa baik budaya organisasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (2) Mengetahui seberapa baik komunikasi organisasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (3) Mengetahui seberapa baik kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (4) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (5) Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (6) Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Budaya organisasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga sudah baik, dengan total nilai rata-rata sebesar 2,7908. (2) Komunikasi organisasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sudah baik, dengan total nilai rata-rata sebesar 2,956. (3) Kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sudah baik, dengan total nilai rata-rata sebesar 2,977. (4) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan nilai determinasi sebesar 66,9%. (5) Ada pengaruh

komunikasi organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 66,2%.

(6) Ada pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,3%. Selanjutnya saran berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta perlu meningkatkan budaya organisasi khususnya pada orientasi hasil, meningkatkan komunikasi organisasi khususnya pada komunikasi dari atasan kepada bawahan, dan terakhir yaitu pustakawan perlu meningkatkan prestasi kerja. Budaya organisasi berkaitan erat dengan perilaku organisasi yang tidak dibahas pada penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya penting ditambahkan mengenai perilaku orgnisasi pada sebuah perpustakaan.

Penelitian diatas memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini. adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian, penelitian diatas dilakukan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga sedangkan penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. waktu penelitian diatas yaitu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018, perbedan selanjutnya terletak pada variabel bebas penelitian di mana penelitian di atas menggunakan variabel bebas komunikasi organisasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional. Persamaan penelitian di atas dengan

penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas yaitu budaya organisasi dan veriabel terikat yaitu kinerja pustakawan.

*Ketiga*, Penelitian yang dilakukan Dewita Heriyanti yang dilakukan pada tahun 2007 dengan judul Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning. Adapun rumusan masalah penelitian (1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang? (2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang? (3) Bagaimana pengruh kepuasan kerja terhadap komitmen orgnisasional PT. PLN (Persero) APJ Semarang? (4) Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT (Persero) APJ Semarang? (5) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang? (6) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang?. Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang. (2) Menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang. (3) Menaganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. PLN (Persero) APJ Semarang. (4) Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang. (5) Menganalisis dan

membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) APJ Semarang. (6) Menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) APJ Semarang. Dari penelitian ini didapatkan hasil (1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (3) Kepuasan kerja berprasangka positif terhadap komitmen organisasional (4) komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (6) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Rekomendasi penelitian ini bagi penelitian mendatang yaitu hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang, bagi pengembangan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel indepenen yang mempengaruhi kepuasan kerja misalnya motivasi, mengganti variabel interverning menjadi kepuasan kerja atau motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menambah variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, misalnya motivasi, atau komitmen organisasional secara langsung tanpa melalui variabel kepuasan kerja.

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini . Adapun persamaan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan lebih spesifik kepada gaya kepemimpinan transformasional.

## **E. KERANGKA TEORETIS**

### **1. Budaya Organisasi**

#### **1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Dalam bukunya Irham Fahmi mengungkapkan bahwa Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah ada dan berlangsung sejak lama pada suatu organisasi yang digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer.<sup>34</sup>

Menurut Edgar H. Schein dalam Tika<sup>35</sup> budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang oleh kelompok tertentu telah diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksanakan dengan baik, sehingga hal tersebut diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Senada dengan pendapat Peter F. Drucker dalam Tika<sup>36</sup> menyebutkan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dilaksanakan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian hal tersebut diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat

---

<sup>34</sup> Irham Fahmi, *Prilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus* (Bandung: Alfabeta, 2014), 50.

<sup>35</sup> Moh. Pambudu Tika, *Budaya...,* 3-4.

<sup>36</sup> *Ibid*, 3-5.

untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah terkait seperti diatas.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang ada semenjak organisasi tersebut didirikan dan diwariskan kepada setiap anggota organisasi baru, guna untuk mengatasi masalah interaksi eksternal dan integrasi internal serta untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

## **1.2. Unsur-Unsur Budaya Organisasi**

Dalam sebuah budaya organisasi terdapat beberapa unsur. Unsur budaya organisasi itu yang nantinya akan membentuk sebuah kebiasaan yang ada dalam organiasi tersebut. Menurut Tika<sup>37</sup> unsur-unsur yang dimiliki oleh budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Asumsi Dasar

Keyakinan yang terdapat dalam sebuah budaya organisasi dapat berfungsi sebagai pedoman berprilaku bagi seluruh pegawai. Dalam perpustakaan, hal tersebut dapat dilihat pada peraturan yang ada di sebuah perpustakaan, peraturan tersebut akan dijadikan pedoman pustakawan untuk berprilaku.

b. Keyakinan yang dianut

Keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, serta tujuan umum perpustakaan. Dalam

---

<sup>37</sup> Ibid, 5.

perpustakaan misalnya saja pegawai perpustakaan yakin akan tujuan dari perpustakaan, maka pegawai perpustakaan akan melaksanakan tugasnya sesuai tujuan tersebut.

- c. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembang budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi dalam organisasi tersebut. Pencipta dan pengembang budaya organisasi pada sebuah perpustakaan bisanya adalah kepala perpustakaan.

- d. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah integrasi internal. Dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi maka dapat mengatasi masalah tersebut. Dalam perpustakaan misalnya saja ada pegawai melanggar peraturan maka hal tersebut dapat diselesaikan dengan sanksi yang telah ada dalam perpustakaan tersebut.

- e. Berbagi nilai (*Sharing of value*)

Budaya organisasi diperlukan untuk berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang dalam sebuah budaya organisasi. Hal ini dalam perpustakaan misalnya seorang pustakawan atau pegawai perpustakaan menyampaikan apa yang diinginkannya dan apa yang

lebih baik bagi pegawai lain dalam sebuah organisasi. Misalnya saja dalam bentuk cara bersikap dan berkomunikasi pegawai.

f. Pewarisan (Learning Process)

Pewarisan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi kepada anggota-anggota baru dalam organisasi diperlukan untuk digunakan sebagai pedoman dalam bertindak dan berprilaku dalam organisasi tersebut. Dalam perpustakaan, hal ini dapat dilihat dari adanya penyampaian asumsi dasar dan keyakinan yang ada di perpustakaan dari pegawai senior kepada pegawai yang baru masuk. Misalnya saja memberi penjelasan mengenai, visi misi perpustakaan, tujuan perpustakaan, peraturan yang ada di perpustakaan, dan lain-lain.

g. Penyesuaian (adaptasi)

Anggota organisasi perlu menyesuaikan dengan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. Contoh dalam perpustakaan yaitu pegawai baru dalam sebuah perpustakaan perlu menyesuaikan dengan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi tersebut terhadap perubahan lingkungan. Misalnya dengan adanya perkembangan teknologi informasi, perpustakaan harus dapat menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut untuk mempertahankan eksistensi perpustakaan.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa unsur-unsur budaya organisasi terdiri dari asumsi dasar yang digunakan untuk pedoman berprilaku, keyakinan yang dianut, seseorang yang menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi, pedoman untuk mengatasi masalah, berbagi nilai, pewarisan, dan penyesuaian.

### **1.3. Dimensi Budaya Organisasi**

Selain unsur-unsur yang telah dijelaskan di atas, budaya organisasi juga terdiri dari beberapa dimensi yang perlu dipahami. Dimensi budaya organisasi tersebut adalah sebagai berikut:<sup>38</sup>

1. Visi dan misi, menentukan pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai-nilai organisasi dan bagaimana hal tersebut dapat dicapai oleh setiap individu maupun tim. Dalam perpustakaan semua petugas perpustakaan harus mampu memahami visi dan misi perpustakaan dan cara pencapaian tujuan dari perpustakaan tersebut.
2. Lingkungan eksternal, menentukan tingkat fokus pada pelanggan eksternal dan internal dan juga persepsi pegawai terhadap efektivitas keterlibatan masyarakat. Sebuah perpustakaan harus memiliki tingkat kefokusan pada pemustaka serta persepsi petugas perpustakaan terhadap masyarakat.
3. Sarana untuk mencapai tujuan, menentukan cara di mana struktur organisasi dan dukungan mekanisme organisasi berkontribusi pada

---

<sup>38</sup> Ellen Martins, Nico Martins, Fransie Terblanche. “An Organizational Culture Model To Stimulate Creativity And Innovation In A University Library” In Advances In Library Administration and Organization”, dalam [Http://Dx.Doi.Org/10.1016/S0732-0671\(04\)21003-3](Http://Dx.Doi.Org/10.1016/S0732-0671(04)21003-3) , 99-101, diakses 01 Februari 2018 pada pukul 10.00 WIB.

efektivitas organisasi. Budaya organisasi di perpustakaan harus menentukan cara dalam pencapaian tujuan perpustakaan, dan mekanisme perpustakaan harus memiliki peran dalam efektivitas sebuah perpustakaan.

4. Gambar dari organisasi, berfokus pada citra organisasi ke dunia luar. Dalam budaya organisasi, sebuah perpustakaan harus dapat membuat citra baik di kalangan masyarakat.
5. Proses manajemen, berfokus pada cara di mana proses pengambilan keputusan, merumuskan tujuan, proses inovasi, proses kontrol dan komunikasi. Sebuah perpustakaan perlu juga memperhatikan proses manajemen yang berlangsung tersebut.
6. Kebutuhan karyawan dan tujuan, berfokus pada integrasi kebutuhan dan tujuan karyawan dengan orang-orang dalam organisasi tersebut. Perpustakaan juga harus memperhatikan kebutuhan para petugas perpustakaan, agar dipahami pula tujuan para petugas perpustakaan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan interpersonal, fokus pada hubungan antara manajer dan pegawai serta manajemen konflik. Sebuah perpustakaan harus memperhatikan hubungan antara kepala perpustakaan dengan para petugas perpustakaan, serta cara kepala perpustakaan dalam manajemen konflik.
8. Kepemimpinan, fokus pada bidang-bidang tertentu yang memperkuat kepemimpinan, seperti mengerti apa yang dirasakan oleh pegawai.

Nilai kepemimpinan yang ada dalam perpustakaan harus diperkuat, misalnya dengan memahami apa yang diinginkan pegawai maka akan menambah nilai lebih di mata para pegawai.

#### **1.4. Manfaat dan Peran Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dalam sebuah perpustakaan diperlukan karena memiliki manfaat bagi perpustakaan. Manfaat budaya organisasi bagi perpustakaan yang diadopsi dari manfaat budaya organisasi secara umum adalah sebagai berikut:<sup>39</sup>

1. Budaya organisasi membantu dalam mengarahkan sumber daya manusia yang ada diperpustakaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perpustakaan. Selain itu juga akan meningkatkan kesatuan tim antarbagian, divisi atau unit dalam perpustakaan.
2. Budaya organisasi akan membentuk perilaku pegawai perpustakaan dengan mendorong percampuran *core and value* serta perilaku yang diharapkan, sehingga memungkinkan perpustakaan bekerja dengan lebih efektif dan efisien, konsisten pegawai lebih meningkat, menyelesaikan konflik dan memfasilitas koordinasi dan kontrol.
3. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi pegawai perpustakaan dengan menjadikan perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, serta mendorong mereka berpikir positif tentang dirinya sendiri dan perpustakaan tempat ia bekerja. Dengan

---

<sup>39</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi, kepemimpinan & Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan kinerja Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2013), 54.

demikian, budaya organisasi dapat memaksimalkan potensi pegawai perpustakaan dan memenangkan kompetensi.

4. Budaya organisasi akan memperbaiki perilaku dan memotivasi sumber daya manusia yang ada di perpustakaan sehingga kinerjanya dapat meningkatkan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perpustakaan untuk mencapai tujuan perpustakaan. Sedangkan kaitannya budaya organisasi yang memperbaiki perilaku seseorang. Perilaku individu itu sendiri akan dipengaruhi oleh beberapa karakteristik, salah satunya adalah jenis kelamin, meskipun pengaruhnya sangat kecil.<sup>40</sup>

Budaya organisasi juga memiliki peran penting bagi sebuah perpustakaan. Peran budaya organisasi terhadap perpustakaan itu sendiri, petugas perpustakaan, dan pemustaka yang diadopsi dari peran budaya organisasi secara umum adalah sebagai berikut.<sup>41</sup>

#### 1. Identitas perpustakaan

Budaya organisasi berisi sekumpulan karakteristik yang menggambarkan perpustakaan itu sendiri dan membedakannya dengan perpustakaan lain. Identitas perpustakaan dapat ditunjukkan kepada orang di luar perpustakaan oleh budaya organisasi yang ada pada perpustakaan tersebut.

---

<sup>40</sup> Badeni, *kepemimpinan & perilaku organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 11.

<sup>41</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 35-37.

## 2. Menyatukan perpustakaan

Budaya organisasi merupakan lem normatif yang dapat merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi sebuah kesatuan. Para petugas perpustakaan disatukan dan dikoordinasikan oleh norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi.

## 3. Reduksi konflik

Budaya organisasi sering diibaratkan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial para petugas perpustakaan yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama akan meminimalisir perbedaan dan terjadinya konflik diantara petugas perpustakaan.

## 4. Komitmen kepada perpustakaan dan kelompok

Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memberikan fasilitas untuk terciptanya komitmen para petugas perpustakaan kepada perpustakaan tempat ia bekerja. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

## 5. Reduksi ketidakpastian

Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah perpustakaan, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya. Budaya organisasi juga mengembangkan pembelajaran

bagi petugas perpustakaan baru, sehingga mereka mempunyai pedoman yang memberikan kepastian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

#### 6. Menciptakan konsistensi

Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berprilaku, dan merespon lingkungan perpustakaan. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, dan cara kerja serta melayani pemustaka. Semua hal tersebut menimbulkan pola pikir, cara bertindak, dan berprilaku petugas perpustakaan yang konsisten dalam melaksanakan tugas dan perannya.

#### 7. Motivasi

Budaya organisasi memotivasi para petugas perpustakaan untuk mencapai tujuan perpustakaan. Mereka merasa berkewajiban dan bertanggung jawab untuk merealisasikan tujuan tersebut. Dalam mencapai tujuan perpustakaan, mereka juga termotivasi untuk menggunakan perilaku dan cara tertentu, yaitu cara yang dapat diterima oleh budaya organisasi.

#### 8. Kinerja Perpustakaan

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan memotivasi kerja para petugas perpustakaan. Semua faktor tersebut merupakan

indikator terciptanya kinerja tinggi dari petugas perpustakaan yang akan menghasilkan kinerja perpustakaan yang juga tinggi.

#### 9. Keselamatan Kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Misalnya saja dalam perpustakaan pembagian kerja dilakukan dengan memperhatikan kesehatan para petugas perpustakaan.

#### 10. Sumber keunggulan kompetitif

Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan perpustakaan dalam perkembangan sumber informasi yang ada. Budaya organisasi yang mapan akan menjadikan sebuah organisasi memiliki keunggulan kompetitif.

### **1.5. Karakteristik Budaya Organisasi**

Ada beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk menganalisa sebuah budaya organisasi. Robbins<sup>42</sup> menjelaskan karakteristik prima budaya organisasi tersebut sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko

---

<sup>42</sup> Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, Terj. Halida Dewi Sartika (Jakarta: Erlangga, 2002), 279.

Budaya organisasi dapat terlihat dari sejauh mana para pustakawan didorong untuk berinovasi dan berani untuk mengambil resiko dari apa yang telah dilakukannya. Menurut Rogers yang dimaksud dengan inovasi adalah suatu ide atau gagasan, praktik atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok orang untuk diadopsi.<sup>43</sup>

Dalam perpustakaan hal tersebut misalnya pegawai/petugas perpustakaan yang bersedia beralih dengan menggunakan otomasi perpustakaan dengan segala resiko dan kendala.

## 2) Perhatian terhadap detail

Melihat sejauh mana para pegawai memperlihatkan posisi ketelitian, analisis, dan perhatian pada sebuah rincian. Dalam perpustakaan dapat terlihat dalam pekerjaan pegawai misalnya dalam melakukan pekerjaan klasifikasi, pegawai/petugas perpustakaan harus mampu memberikan nomor panggil yang sesuai dan mendetailkan pada sebuah koleksi.

## 3) Berorientasi pada hasil

Melihat sejauh mana manajemen tidak memfokuskan pada proses dan teknis dalam mencapai hasil, melainkan fokus pada hasil yang diperoleh. Gibson, dkk menyebutkan bahwa budaya yang berorientasi pada hasil menunjukkan adanya penyelesaian hasil, dan dari hasil tersebut diakui berprestasi, serta menyarankan pegawai

---

<sup>43</sup> Everett M. Rogers, *Diffusion of Innovations* (London: The Free Press, 1993), 3.

bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan untuk yang berorientasi pada proses yaitu memperhatikan segala proses dalam tahapan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, dimana jika ada sebuah kendala kemungkinan pekerjaan akan terhenti.<sup>44</sup> Misalnya saja dalam melakukan pekerjaan teknis seperti katalogisasi dan klasifikasi, pemimpin tidak memperhatikan proses dalam pekerjaan tersebut, melainkan hasil yang diperoleh.

4) Berorientasi kepada manusia

Melihat sejauh mana keputusan yang diambil manajemen memperhitungkan dampak hasil untuk orang-orang dalam organisasi itu. Segala pekerjaan yang ada di perpustakaan diputuskan dengan memperhatikan dampak bagi para pegawai/petugas perpustakaan. Misalnya saja sistem kerja yang melebihi jam kerja harus ditetapkan dengan memperhatikan dampak pada para pegawai.

5) Berorientasi tim

Sejauh mana sebuah pekerjaan diorganisasikan dalam sebuah tim bukan perorangan. Segala pekerjaan yang ada di perpustakaan diorganisasi berdasarkan pekerjaan tim, bukan berdasarkan individu.

6) Agresif

Sejauh mana orang-orang dalam kelompok tersebut memiliki jiwa agresif dan kompetitif, bukan hanya bersantai-santai. Dapat dilihat dari sikap pegawai perpustakaan dalam melayani pengguna

---

<sup>44</sup> Ivancevich Gibson dan Donnelly, *Organisasi: Perilaku struktur proses* (Tangerang Selatan: Binarupa Aksara, s,a), 86.

perpustakaan. Misalnya saja selalu siap saat pemustaka membutuhkan bantuan, tanpa harus diminta.

#### 7) Stabilitas

Keinginan perpustakaan menekankan diterapkan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan. *Status quo* itu sendiri merupakan keadaan tetap sebagaimana keadaan sebelumnya.

Dalam sebuah perpustakaan perlu memiliki budaya organisasi yang kuat dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Ciri-ciri budaya organisasi yang kuat menurut Talizaduhu Ndrah<sup>45</sup> yaitu intency, clarity, dan extensity. Selanjutnya Tika<sup>46</sup> memberikan penjelasan mengenai ketiga ciri-ciri itu secara umum yang kemudian diadopsi ke dalam perpustakaan, yaitu:

##### a. Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*)

Nilai-nilai dan keyakinan yang telah disepakati bersama oleh seluruh pegawai perpustakaan dapat ditentukan secara jelas. Kejelasan nilai-nilai ini ditentukan dalam bentuk filosofis usaha, slogan/motto organisasi, asumsi dasar, tujuan umum perpustakaan. Unsur-unsur kejelasan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah setiap anggota organisasi mengetahui dengan jelas filosofi, tujuan, asumsi dasar, moto perpustakaan, dan prinsip-prinsip lainnya.

---

<sup>45</sup> Talizaduhu Ndrah, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 123.

<sup>46</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya....*, 114-117.

- 2) Apakah setiap orang dapat mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan perpustakaan pada dirinya.
- b. Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan (*Extent of ordering*)
- Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan ini berhubungan dengan seberapa banyak pegawai perpustakaan yang menganut nilai-nilai dan keyakinan budaya organisasi yang ada di perpustakaan. Sistem sosialisasi atau pewarisan budaya organisasi yang diberikan oleh pemimpin kepada para pegawai perpustakaan khususnya pegawai perpustakaan baru sangat berpengaruh pada penyebaran nilai-nilai tersebut. Unsur-unsur penyebarluasan tersebut adalah sebagai berikut:
- 1) Bagaimana pemahaman seluruh anggota organisasi terhadap perilaku terpuji dan tercela dalam perpustakaan
  - 2) Bagaimana pelaksanaan program pelatihan untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi terhadap anggota-anggota organisasi.
  - 3) Adakah program bimbingan itu menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilakukan secara berjenjang dan teratur terhadap atasan-atasan dan pustakawan.
- c. Intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti (*core values Being Intensely Held*)

Maksud dari intensitas di sini yaitu seberapa jauh nilai-nilai budaya organisasi dihayati, dianut, dan dilaksanakan secara

konsisten oleh para pegawai perpustakaan atau hanya sebagian dari pegawai perpustakaan. Di samping itu intensitas juga menjelaskan bagaimana cara organisasi memperlakukan pegawai perpustakaan yang secara konsekuensi menjalankan nilai-nilai budaya organisasi serta cara memperlakukan pegawai perpustakaan yang hanya sebagian atau sama sekali tidak menjalankan nilai-nilai budaya.

Unsur-unsur intensitas tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana dukungan pimpinan dan staf dalam pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi
- 2) Bagaimana sistem imbalan yang diberikan pimpinan kepada pegawai perpustakaan yang berprestasi
- 3) Bagaimana tindakan hukuman yang diberikan kepada pegawai perpustakaan yang melanggar norma/ketentuan.

Karakteristik prima dan ciri-ciri budaya organisasi diatas akan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini untuk variabel budaya organisasi.

## **2. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **2.1. Pengertian pemimpin**

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “leadership” yang berasal dari kata “leader”. Pemimpimpin (Leader) adalah orang yang memimpin, sedangkan secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari “pimpin” lahirlah

kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun.<sup>47</sup>

Pelaksanaan fungsi sebagai leader lebih menekankan pada usaha interaksi manusia, yaitu memperngaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaharuan.<sup>48</sup> McConkey<sup>49</sup> pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang berkemampuan mengembangkan perencanaan manajemen berdasarkan tujuan-tujuan yang dapat dicapai secara terukur, tidak tumpang tindih, berlangsung setahap demi setahap, dan pada tiap tahapan sudah memperlihatkan keberhasilan mencapai tujuan.

Kepemimpinan mempunyai arti yang sangat beragam, bahkan dikatakan bahwa definisi kepemimpinan sama banyak dengan orang yang berusaha mendefinisikannya. Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administrasi, serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Menurut Yuki kepemimpinan adalah kepemimpinan berkaitan erat dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat

<sup>47</sup> Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter* (Yogyakarta: Pustaka Insan Media,2012), 1.

<sup>48</sup> Abd. Karim Masaong dan Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intellegence* (Bandung: Alfabeta, 2011),161.

<sup>49</sup> D. Dale McConcey, *Manajemen Bagi Organisasi Non Perusahaan*, Terj. M.Masud (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1985), 235.

struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.<sup>50</sup>

Menurut Ray<sup>51</sup> kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok secara sengaja untuk pencapaian tujuan organisasi. Pendapat senada juga diungkapkan Koonzt<sup>52</sup> kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Pemimpin berada di depan kelompok pada saat melancarkan kemajuan dan mengilhami kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.

Dari beberapa pengertian diatas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Yuki yang mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruh yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.

## **2.2. Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam kepemimpinannya, gaya tersebut secara tidak langsung melekat pada sifat dan perilaku setiap pemimpin. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang membedakan

<sup>50</sup> Gary Yuki, *Kepemimpinan dalam organisasi*. ed.5 (Jakarta: Prenhallindo, 2005), 3.

<sup>51</sup> R. Ray, *The Facilitative Leader: Behavior That Anable Success* (London: Printice Hall, 1999), 86.

<sup>52</sup> Harold Koonzt, Cyril O'Donnell, Heinz Weihrich, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 1996), 147.

seorang pemimpin dengan orang lain.<sup>53</sup> Sementara Supardo juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu visi misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan yang lebih masuk akal.<sup>54</sup> Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai cara pemimpin dalam mengerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan.<sup>55</sup>

Herujito menyebutkan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan bakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktikan serta dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.<sup>56</sup> Sedangkan Thoha menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.<sup>57</sup>

Dari beberapa pendapat tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang melekat pada diri seseorang dalam mempengaruhi orang lain baik itu secara individual,

<sup>53</sup> Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 123.

<sup>54</sup> Wijaya Supardo, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 4.

<sup>55</sup> Toman Sony Tambun, *Pemimpi dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 45.

<sup>56</sup> Y.M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Grasindo, 2001), 188.

<sup>57</sup> M. Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Yogyakarta: UGM, ), 203.

kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin juga tergantung pada kapasitas dari kepribadiannya, dari pengalaman yang dimilikinya, dan dari situasi yang dihadapi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengakomodir kepemimpinan yang dimilikinya sehingga tercapai tujuan bersama.

### **2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Bass dalam Nawawi menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahannya termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Sedangkan Gibson<sup>58</sup> yang menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan imbalan internal.

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan baru (*New Leadership Paradigm*) yang dipandang efektif untuk mendorong perubahan, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat tradisional. Gagasan awal model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGorgeor Burns yang menerapkannya dalam

---

<sup>58</sup> Gibson. Vancevic. Donelly, *Organisasi: Perilaku, Struktru, Proses* (Jakarta: Bina Putra Aksara, 1995), 86.

konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernand Bass.<sup>59</sup>

Kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori situasi, merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan dan memberikan motivasi inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat adalah pemimpin yang memiliki *vision* (visi) yang jelas. *Vision* dalam arti sebenarnya adalah mimpi masa depan yang menantang untuk diwujudkan. Setiap pemimpin harus memiliki *inspiration* (memberi inspirasi), *strategy orientation* (orientasi jangka panjang), *integrity*, *organizational sophisticated* (memahami dan berorganisasi dengan canggih), dan *nurturing* (memelihara keseimbangan dan keharmonisan dengan bawahan atau karyawan lainnya agar betah dan semangat bekerja dengannya).<sup>60</sup>

Istilah kepemimpinan transformasional berasal dari dua kata yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan transformasional (*Transformational*) istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna

---

<sup>59</sup> Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: konsep, prinsip, dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan madrasah* (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), 93.

<sup>60</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 296

mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda.<sup>61</sup>

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di saat manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari pada yang diberikan secara kemanusiaan. Bahkan menurut Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri.<sup>62</sup> Para pemimpin transformasional mengidentifikasi, mengartikulasi, dan membantu orang lain menginternalisasi nilai-nilai dan keyakinan-keyaninan bersama.<sup>63</sup>

Menurut Yuki pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi.<sup>64</sup> Yuki juga menekankan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan harus dapat menyatakan visi yang jelas dan menarik, menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai, bertindak secara rahasia dan optimis, memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut, menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-

<sup>61</sup> Sudarwan Danim, *menjadi komunitas pembelajar: kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 54.

<sup>62</sup> Abd. Kadim Masaong dan Arfan A. Tilomi, *kepemimpinan berbasis multiple intelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011), 165.

<sup>63</sup> Marshall Shaskin & Molly G. Sashkin, *prinsip-prinsip kepemimpinan* Terj. Rudolft Hutaurnuk (Jakarta: Erlangga, 2016),76.

<sup>64</sup> Gary Yuki, Kepemimpinan..., 320.

nilai penting, memimpin dengan memberikan contoh dan memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.<sup>65</sup> Para pemimpin transformasional mengidentifikasi, mengartikulasi, dan membantu orang lain menginternalisasi nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan bersama.<sup>66</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk bekerja dengan mentransformasikan (melakukan perubahan) dengan mengoptimalkan semua sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Maka perubahan oleh pemimpin transformasional menjadi suatu hal yang substantif dalam organisasi. Berani mengambil resiko dalam membawa proses perubahan menjadi ciri utama pemimpin transformasional, sehingga ia menjadi pemimpin yang ideal untuk keefektifan organisasi.

### **2.3. Aspek Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Avalio, Bass dan Jung<sup>67</sup>, pada awalnya kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional. Memang pada dasarnya karismatik dan motivasi inspirasional tidak dapat dibedakan secara empiris tetapi perbedaan konsep antara kedua perilaku tersebut

<sup>65</sup> Ibid, 316.

<sup>66</sup> Marshall Shaskin & Molly G. Sashkin, *prinsip-prinsip kepemimpinan*,76.

<sup>67</sup> Avolio, B.J., B.M. Bass, D.I. Jung. (1999). *Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72, 422.

membuat kedua faktor di atas dapat dipandang sebagai dua hal yang berbeda.<sup>68</sup> Oleh karena itu, pada perkembangan berikutnya, kepemimpinan transformasional diuraikan dalam empat ciri utama, yaitu idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual.<sup>69</sup>

Adapun defenisi rincian masing-masing ciri utama tersebut adalah sebagai berikut:

a. Idealisasi pengaruh

Idealisasi pegaruh adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga, dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis.

Pemimpin yang memiliki idealisasi pengaruh akan menunjukkan perilaku antara lain: mengembangkan kepercayaan bawahan kepada atasan, membuat bawahan berusaha meniru perilaku dan mengidentifikasi diri dengan pemimpinnya, menginspirasikan bawahan untuk menerima nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama, mengembangkan visi bersama, menginspirasi bawahan untuk mewujudkan standar prilaku secara konsisten, mengembangkan budaya dan ideologi organisasi yang sejalan dengan masyarakat pada

---

<sup>68</sup> B.M. Bass, *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (1), th. 1999, 19.

<sup>69</sup> B.M Bass dan B.J Avolio, *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly, th. 1993. Vol. 17, No. 1, 112.

umumnya, dan menunjukkan rasa tanggung jawab sosial dan jiwa melayani yang sejati.

b. Motivasi Inspirasi

Motivasi inspirasional adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain. pemimpin mampu membangkitkan semangat anggota tim melalui antusiasme dan optimism. Pemimpin juga memanfaatkan symbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme bawahan, membangun kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran kelompok.

Bass menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional akan menunjukkan perilaku membangkitkan gairah bawahan untuk mencapai prestasi terbaik dalam performasi dan dalam pengembangan dirinya, menginspirasikan bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan mencapai sasaran melalui usaha, pengembangan diri, dan unjuk kerja maksimal, menginspirasi bawahan untuk mengerahkan potensianya secara total, dan mendorong bawahan untuk bekerja lebih dari biasanya.

c. Konsiderasi Individual

Konsiderasi individual adalah perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya. Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhannya yang mereka harapkan dengan berprilaku sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki. Konsiderasi ini sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan. Konsiderasi ini memunculkan antara lain dalam bentuk memperlakukan bawahan secara individu dan mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik.

d. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Dalam melakukan kontribusi intelektual melalui logika, analisa, dan rasionalitas, pemimpin menggunakan simbol sebagai media sederhana yang dapat diterima oleh pengikutnya. Melalui stimulasi intelektual pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah.

melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Perubahan ini bukan saja dapat dilihat secara langsung, tetapi juga perubahan jangka panjang yang merupakan lompatan kemampuan konseptual, pemahaman dan ketajaman dalam menilai dan memecahkan masalah.

Aspek kepemimpinan transformasional ini dijadikan indikator di dalam penelitian ini.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Sesuai fitrahnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenisnya maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Dapat diartikan bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.<sup>70</sup> Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Robbins menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakni

---

<sup>70</sup> Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 856.

seharusnya mereka terima.<sup>71</sup> Sedangkan Menurut Lijan<sup>72</sup> kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*ekternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja itu sendiri. Menurut Davis dan Newstrom kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan menjadi salah satu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.<sup>73</sup>

Gibson<sup>74</sup> mengemukakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *organizational behavior* (Person: Boston, 2013), 105.

<sup>72</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja...*, 256.

<sup>73</sup> Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 856.

<sup>74</sup> Gibson dalam wibowo, *manajemen kinerja*, 420.

<sup>75</sup> Lijan Poltak Sinamberla, *Kinerja Pegawai*, 255.

### 3.2. Penyebab kepuasan kerja

Terdapat banyak variabel yang menyebabkan puas tidaknya seorang dalam pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Lijan<sup>76</sup> menyebutkan terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini terkait dengan teori jenjang kebutuhan dari maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan. Jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan, akan tetapi jika sebaliknya yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

c. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang

---

<sup>76</sup>Ibid, 261.

dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

d. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Sulitnya menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal yang persepisional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

e. Komponen genetik (*Dispositional/genetic komponent*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain), maupun ekternal.

Kepuasan kerja menjadi suatu perasaan yang mendorong atau tidak mendorong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.<sup>77</sup> Di dalam suatu instansi pekerjaan juga memerlukan sebuah interaksi dari rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja, hidup dengan suatu kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

---

<sup>77</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung; Remaja Rosdakarya), 117.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan prilaku. Kepuasan merupakan varibel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan preservasi nilai yang dipegang banyak peneliti prilaku organisasi.<sup>78</sup>

### **3.4. Manfaat kepuasan kerja**

Kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam satu organisasi, karena kepuasan kerja akan memberikan manfaat yang positif bagi kelangsungan organisasi. Menurut Davis dan Newstrong<sup>79</sup> ada beberapa manfaat positif bagi kelangsungan organisasi yaitu:

- 1) Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam organisasi.
- 2) Timbulnya komunikasi yang berharga ke semua arah pada saat orang-orang merencanakannya, melaksanakannya dan membahas hasil survei.
- 3) Membaiknya sikap karena survey dijadikan sebagai katup pengaman, penyalur emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.
- 4) Kebutuhan pelatihan bagi para penyedia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyedia melakukan tugasnya.
- 5) Data bagi serikat pekerja

---

<sup>78</sup> Wibowo, *Manajemen Kerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 501.

<sup>79</sup> Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*. Terj. Agus Dharmo (Jakarta: Erlangga, 1994), 257.

- 6) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan organisasi.

### **3.5. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu:<sup>80</sup>

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Upah atau gaji yang sesuai

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan

---

<sup>80</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application* (Eaglewoods Clifts: Prentice Hall Inc, 1996), 181-182.

pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pekerjaan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relative modern, dan dengan alat-alat yang memadai. Robins mengemukakan bahwa kondisi kerja yang mendukung merupakan adanya pengelola yang peduli akan lingkungn kerja yang baik untuk menyamankan pribadi maupun kelompok untuk mempermudah pekerjaan.<sup>81</sup>

4) Rekan Kerja yang Mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

---

<sup>81</sup> Muhammad Zainur Rozikin, *Kepuasan Kerja*, (Malang: Averroes Press, 2010),73-74.

5) Kesesuaian kepribadian-pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut. Karena sukses ini, mereka akan mempunyai peluang yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dalam kerja mereka.

#### **4. Kinerja pegawai**

##### **4.4. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rancangan strategis suatu organisasi.<sup>82</sup> Suntoro Dalam Uha mengungkapkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan

---

<sup>82</sup> Muhammad Mahsum, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE, 2013), 25.

secara legal, tidak melanggar hukum dan telah sesuai dengan moral dan etika.<sup>83</sup>

Sementara Prawirosentono<sup>84</sup> menyatakan kinerja (*performance*) adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara royal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pengertian diatas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat suntoro yang mengemukakan pencapaian hasil kerja oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan telah sesuai dengan moral dan etika.

#### **4.5.Pengukuran Kinerja pustakawan**

Pengukuran kinerja dipergunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*Goals and objectives*). Bellows dalam Manullang mendefinisikan penilaian adalah sebuah penilaian periodik secara sistematis akan pranan daripada seseorang terhadap organisasi, yang biasanya dilakukan seseorang supervisor atau seorang lainnya dalam situasi memperhatikan cara pelaksanaan pekerjaan.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya...*, 213.

<sup>84</sup> Prawirosentono, *manajemen sumber daya manusia, kebijakan kinerja pegawai* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 27.

<sup>85</sup> M. Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 146.

Menurut Robertson dalam Mahsum<sup>86</sup> pengukuran kinerja adalah suatu proses untuk menilai sebuah kemajuan pekerjaan dalam sebuah organisasi tertentu terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengukuran sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa yang diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian tersebut maka pengukuran kinerja pegawai perpustakaan merupakan suatu proses untuk menilai sebuah kemajuan pekerjaan dalam perpustakaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam memberikan layanan perpustakaan; kualitas informasi yang disediakan; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan perpustakaan.

Pengukuran kinerja perlu dilakukan oleh setiap organisasi. salah satu peran dari pengukuran kerja yaitu sebagai alat manajemen. Peran dari pengukuran kinerja sebagai alat manajemen adalah sebagai berikut:<sup>87</sup>

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana akan standar yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah menjadi kesepakatan bersama.

---

<sup>86</sup> Muhammad Mahsum, *Pengukuran...,* 25.

<sup>87</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya...,* 235-236.

- c. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja yang telah dibuat serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas pencapaian prestasi pelaksanaan yang telah diukur berdasarkan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasikan apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan institusi atau lembaga pemerintah.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- j. Mengungkapkan masalah yang terjadi.

Robbin<sup>88</sup> mengajukan 3 (tiga) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1. kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan
- 2. kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan
- 3. sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu peristiwa.

---

<sup>88</sup> P. Stephen Robbin, *perilaku organisasi* (Jakarta: Prenhanllindo, 2006), 102.

Sedangkan menurut Dharma<sup>89</sup> memberikan penambahan bahwa dalam kinerja atau pengukuran terhadap prestasi kerja maka ketepatan waktu juga berpengaruh karena ketepatan waktu menurut Dharma merupakan suatu jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan.

#### **4.6. Elemen Kinerja Pustakawan**

Kinerja tercipta melalui proses tertentu, dan dalam proses kinerja tersebut tentu terbentuk elemen-elemen yang harus dipenuhi oleh seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Harmani Pasolong dalam Fahmi<sup>90</sup> elemen-elemen yang terdapat dalam sebuah kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian hasil kerja secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- b. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai atau perpustakaan diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti pegawai atau perpustakaan diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- c. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, maksudnya yaitu dalam melaksanakan tugas pegawai atau perpustakaan tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

---

<sup>89</sup> Agus Dharma, Manajemen prestasi kerja: pedoman praktis bagi para penyelia untuk meningkatkan prestasi kerja (Jakarta: Rajawali, 1991), 62.

<sup>90</sup> Irham Fahmi, *Perilaku...,* 131.

d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku.

#### **4.7. Unsur-Unsur Kinerja Pustakawan**

Penilaian kinerja perlu dilakukan supaya dapat diketahui hasil pencapaian dari kinerja seseorang. Oleh sebab itu ada beberapa unsur yang perlu dinilai dalam penilaian kinerja. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.<sup>91</sup>

Adapun penjelasan mengenai unsur-unsur kinerja pustakawan diatas adalah sebagai berikut:

##### **1. Kesetiaan**

Kesetiaan seorang pegawai dapat dilihat dari loyalitas. Seseorang pegawai harus loyal kepada atasan dalam artian patuh terhadap tugas yang diberikan oleh atasan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab profesinya.<sup>92</sup> Selain itu Martini dan Ida<sup>93</sup> juga menambahkan bahwa loyal terhadap manajemen dan rekan kerja.

---

<sup>91</sup> Ibid, 235.

<sup>92</sup> Rachman Hermawan S dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung seto, 2006), 142.

<sup>93</sup> Nina Ariyani Martin dan Ida Farida, *Psikologi Perpustakaan* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010), 8.26.

## 2. Prestasi kerja

Tupoksi pustakawan/petugas perpustakaan adalah prestasi kerja yang menyangkut tugas pokok dan fungsi pustakawan/petugas perpustakaan antara lain:<sup>94</sup>

- a. Pengembangan Koleksi
- b. Pengolahan Bahan Perpustakaan
- c. Pelayanan Pengguna
- d. Pengembangan Sistem Otomasi Perpustakaan dan Sistem Administrasi
- e. Karya Tulis, pustakawan memiliki Karya Tulis mencakupi seluruh karya pustakawan dalam bidang kepustakawan dan/atau Ilmu Perpustakaan/Informasi/ Dokumentasi yang telah di publikasikan
- f. Pengabdian Kepada Masyarakat, berupa partisipasi dan/atau keterlibatan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, misal: penyuluhan perpustakaan, bantuan pengelolaan perpustakaan dan sebagainya yang dilakukan dengan sukarela.

## 3. Tanggung jawab

Secara umum semua pegawai perpustakaan memiliki tanggung jawab yang sama yaitu memberikan layanan informasi. secara rinci petugas atau pegawai perpustakaan memiliki tanggung jawab:<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, “*Pedoman Umum Pemilihan Pustakawan Berprestasi*,” (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 2015), 4-5.

<sup>95</sup> Rubin dalam Rachman Hermawan S dan Zulfikar Zen, *Etika...,* 72-73.

- a) Menyediakan layanan kepada pemakai atas permintaan
- b) Melakukan evaluasi, seleksi, dan penyiangan bahan pustaka
- c) Membantu pemakai dalam penelusuran informasi
- d) Membantu pemakai dalam melakukan strategi penelusuran yang efektif.
- e) Mengklarifikasi informasi yang dibutuhkan.
- f) Memberi instruksi dan mendidik pemakai tentang teknik-teknik penelusuran sumber informasi.
- g) Mengelola sumber informasi agar mudah diakses
- h) Melindungi hak privasi, rahasia dan kebebasan intelektual pemakai.
- i) Berpartisipasi dalam kegiatan profesi untuk meningkatkan profesionalisme dan pengetahuan individual.
- j) Berpartisipasi dalam perbaikan sistem informasi lokal.
- k) Mendidik bawahan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
- l) Menciptakan alat-alat temuan dan situs web untuk pencarian informasi.

#### 4. Ketaatan

Ketaatan di sini adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan dari pimpinan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun

tidak.<sup>96</sup> Selanjutnya aturan untuk pustakawan tertuang dalam kode etik pustakawan. hal tersebut seperti seperti yang disampaikan oleh suwarno bahwa kode etik pustakawan merupakan seperangkat aturan atau norma yang digunakan sebagai standar tingkah laku yang berlaku untuk profesi pustakawan dalam rangka melaksanakan kewajiban profesionalnya di dalam kehidupan masyarakat.<sup>97</sup>

#### 5. Kejujuran

Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>98</sup> Selanjutnya, dalam melayani pemustaka seorang pustakawan perpustakaan juga harus jujur dalam ucapan dan tindakan.<sup>99</sup>

#### 6. Kerja sama

Kerja sama dalam perpustakaan dapat dilihat dari adanya kewajiban tukar-menukar informasi dan pikiran setiap kali ada masalah, adanya selalu konsultasi satu sama lain apabila menghadapi pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaan instansi lain, dan komunikasi antarsesama unit kerja.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen...,* 235.

<sup>97</sup> Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan* (Jakarta: Ar-Ruzz, 2010), 108-109.

<sup>98</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen...,* 235.

<sup>99</sup> Endang Fatmawati, *The Art Of Library: ikatan esai bergizi tentang seni mengelola perpusakaan* (Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2010), 190.

<sup>100</sup> Sutarno NS, *Manajemen Perpustakaan...,* 131.

## 7. Prakarsa

Prakarsa merupakan kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.<sup>101</sup>

## 8. Kepemimpinan

Efektifitas kepemimpinan perpustakaan dapat diukur dari beberapa indikator, antara lain adalah kualitas pengarahan dan pengawasan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, kelancaran komunikasi, dan memengaruhi orang lain.<sup>102</sup>

### **4.8. Idikator-indikator kinerja**

Unsur-unsur penilaian kinerja di atas tersebut yang akan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini untuk variabel kinerja pustakawan. Akan tetapi indikator kepemimpinan tidak dimasukan sebagai indikator penelitian ini karena unsur kepemimpinan hanya digunakan untuk pegawai yang memiliki jabatan seluruh hirarki perpustakaan.<sup>103</sup> Dengan demikian, indikator untuk variabel kinerja pustakawan yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.

### **4.9. Pustakawan**

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan BAB 1 pasal 1.8 menyatakan bahwa pustakawan adalah

<sup>101</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen...*, 236.

<sup>102</sup> Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan Sekolah* (Yogyakarta: Gama Media, 2005), 308.

<sup>103</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen...*, 235-236.

seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau penelitian kepustakawan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengolahan pelayanan perpustakaan.

Procter<sup>104</sup> menyatakan pustakawan adalah orang yang bertanggung jawab atau membantu melaksanakan tugas di perpustakaan.

## 5. PERSEPSI

Persepsi dapat diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari suatu proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui penginderaannya. Persepsi juga merupakan proses seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi. Disamping itu, persepsi dapat dilihat dari proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.<sup>105</sup>

Aspek sosial dalam persepsi memainkan peranan yang amat penting dalam prilaku organisasi. Persepsi sosial ini sendiri adalah berhubungan secara langsung dengan bagaimana seseorang individu melihat dan memahami orang lain. pegawai-pegawai suatu departemen secara rutin terlibat dalam proses persepsi ini dalam hal mereka mengenal, melihat, memahami, dan menilai satu sama lainnya. Seperti pemimpin akan melihat dan menilai stafnya, begitu juga staf melihat dan menilai atasannya. Banyak terdapat macam-macam faktor

---

<sup>104</sup> Paul Procter, *Longman Dictionary of Contemporary English. Essay* (England: Longman Group, 1981), 613.

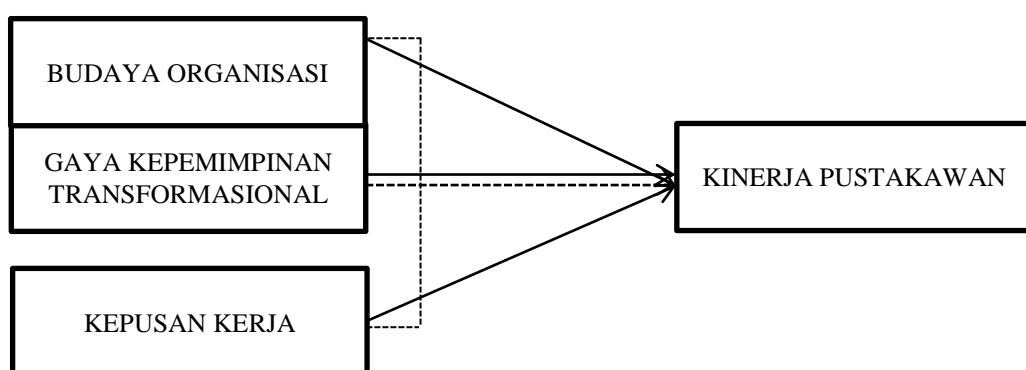
<sup>105</sup> Viethzal Rivai, *kepemimpinan dan prilaku organisasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), 359.

yang masuk ke dalam persepsi sosial, tetapi faktor utama yaitu faktor psikologi dan kepribadian.<sup>106</sup>

## F. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Di dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu sebagai berikut:

**Gambar.1 Model penelitian**



Dari gambar diatas dijelaskan bahwa penelitian akan melakukan suatu penelitian tentang pengaruh antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perpustakaan . adapun kerangka teorinya adalah

1. Budaya organisasi
2. Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan transformasional

---

<sup>106</sup> Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), 159-160.

3. Kepuasan kerja pustakawan
4. Kinerja pustakawan
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan
6. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakaawan
8. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan tranformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan.

## **G. HIPOTESIS**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan tinjauan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat memunculkan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_a$  : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.  
 $H_o$  : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2.  $H_a$  : Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.  
 $H_o$  : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3.  $H_a$  : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

$H_o$  : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

4.  $H_a$  : Ada pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

$H_o$  : Tidak ada pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **H. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan itu dilandasi oleh metode keilmuan.<sup>107</sup> Dengan cara ilmiah itu diharapkan data yang didapatkan adalah data yang objektif, valid, dan reliable. Agar penelitian ini mampu mencapai tujuannya dengan tetap mengacu pada standar keilmiahan sebuah karya akademis, maka peneliti menyusun serangkaian metode sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian.

---

<sup>107</sup> Sugiyono. *Metode penelitian administrasi* (Jakarta: Albeta, 1994), 1.

Penelitian ini dilakukan terhadap para pustakawan di lingkungan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kajian penelitian ini adalah kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif.

Metode penelitian ini di perlu diterapkan agar penelitian penelitian berjalan sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan keberadaannya. Metode ini membahas hal-hal terkait dengan jenis penelitian, tempat, waktu penelitian, subjek penelitian, variabel penelitian, populasi, metode pengumpulan data, instrument penelitian, validitas, reliabilitas, dan analisis data.

## **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan kemudian analisis menggunakan statistik.<sup>108</sup> Menurut Sugiono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai sebuah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat statistik, dan bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Sugiyono. *Metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 7.

<sup>109</sup> Sugiyono, *metode penelitian manajemen: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi (mixed methods), penelitian tindakan (action research, penelitian evaluasi)*, (bandung:alfabeta, 2013), 24.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kausalitas. Pendekatan kausalitas yaitu menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variable terikat. Sebagaimana disampaikan oleh Kuncoro bahwa studi kausalitas selain dilakukan untuk mengukur dua variable atau lebih juga memberitahukan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.<sup>110</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang pengumpulan datanya berupa angka-angka dan dilakukan dengan menggunakan instrument. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang menguji sebuah hipotesis yaitu sebab akibat dari variable independen dan dependen.

## **2. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:<sup>111</sup>

1. Data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari responden penelitian. Data primer ini seperti hasil jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh responden
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua. Seperti laporan catatan kinerja harian pegawai, renstra, daftar pustakawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dll

## **3. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka

---

<sup>110</sup> Mudjarat Kuncoro, *Metode penelitian: teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, 2011), 19.

<sup>111</sup> Ahmad Sani Supriyanto dan mashuri Machfudz, *metodologi...,* 207.

penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.<sup>112</sup> Hal ini Senada dengan Arikunto yang menyebutkan bahwa penelitian populasi merupakan penelitian yang dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku atau masalah yang ada dalam sebuah populasi, karena subyeknya meliputi semua yang terdapat didalam populasi maka juga disebut sebagai penelitian sensus.<sup>113</sup> Dalam penelitian ini, penulis menetapkan populasi sebanyak 21 responden yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. total perolehan jumlah populasi tersebut diperoleh dari daftar pustakawan yang ada di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2018. Karena populasi ini relative kecil, maka semua anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Di dalam penelitian ini peneliti tidak menetapkan sampel karena yang diteliti adalah penelitian populasi.

#### **4. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (*indevenden*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas adalah suatu variable yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain, sedangkan variabel terikat adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel lain.<sup>114</sup> Penelitian ini menggunakan tiga variable independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kepuasan Kerja. Adapun

<sup>112</sup> Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Press,2010), 173.

<sup>113</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 103.

<sup>114</sup> Zainal Mustafa EQ, *Mengurai Variabel Hingga Instrumenasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 23-24.

variabel dependennya yaitu kinerja pustakawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

Variabel-variabel tersebut di atas dibuat menjadi indikator penelitian, kemudian diuraikan dengan butir-butir pertanyaan yang dibuat berdasarkan kisi-kisi angket.

## 5. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian berupa kuesioner, dimana terdapat empat variable yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja pustakawan, kuesioner yang disajikan berisi 81 pernyataan yang terdiri atas 20 pernyataan tentang budaya organisasi, 12 pernyataan tentang gaya kepemimpinan transformasional, 18 pernyataan tentang kepuasan kerja, 31 Pernyataan tentang kinerja. Adapun kisi-kisi instrument ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah di kontrol dan di koreksi. Kisi-kisi dari instrument penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Kisi-kisi instrument**

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Jml
1	Budaya Organisasi (Robbins 2002:279), (Ndraha, 1997:123) (Tika, 2006 114-117)	1. Inovasi	1,2	2
		2. Perhatian terhadap detail	3,4,5	3
		3. Berorientasi pada hasil	6	1
		4. Berorientasi pada manusia	7	1
		5. Berorientasi pada tim	8	1
		6. Agresif	9,10,11	3
		7. Stabilitas	12	1
		8. kejelasan nilai-nilai dan keyakinan	13, 14	2
		9. penyebaran nilai-nilai dan keyakinan	15, 16,17	3
		10. Intensitas pelaksanaan nilai-nilai	18, 19, 20	3
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (B.M. Bass & B.J Avolio: 1993)	1. Idealisasi pengaruh	21,22,23	3
		2. Motivasi inspirasional	24,25,26	3
		3. Konsiderasi Individual	27,28,29	3
		4. Stimulasi intelektual	30,31,32	3
3	Kepuasan kerja (Stephen P. Robbins: 1996)	1. Pekerjaan secara mental menantang	33,34,35	3
		2. Upah atau gaji yang sesuai	36,37	2
		3. Kondisi kerja yang mendukung	38,39,40, 41,42	5
		4. Rekan kerja yang mendukung	43,44,45	3
		5. Kesesuaian kepribadian yang mendukung	46,47,48, 49,50	5
4	Kinerja (Irham Fahmi, 2014 )	1. Kesetiaan	51,52,53	3
		2. Prestasi kerja	54,55,56, 57,58,59, 60	7
		3. Tanggung Jawab	61,62,63, 64,65,66, 67,68,69, 70,71	11
		4. Ketaatan	72,73,74	3
		5. Kejujuran	75,76,77	3
		6. Kerjasama	78,79,80	3
		7. Prakarsa	81	1
<b>Jumlah</b>			<b>81</b>	

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang

diambil adalah benar. Oleh karena itu, metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Metode yang digunakan menggunakan metode skala, yaitu metode pengambilan data dimana data-data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh melalui pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden mengenai suatu hal yang disajikan dalam bentuk suatu daftar pertanyaan.<sup>115</sup> Untuk keperluan analisis data teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>116</sup> Angket pada umumnya meminta keterangan tentang fakta yang diketahui oleh responden atau juga mengenai pendapat atau sikap.

Instrument yang digunakan oleh peneliti berbentuk angket atau kuesioner yang berfungsi untuk memperoleh informasi dari responden. Jenis angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, artinya angket sudah ada jawabannya dan responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan dirinya. Jadi, jenis angket yang digunakan peneliti gunakan adalah angket atau kuesioner pilihan ganda (multiple choice). Responden diminta untuk memilih salah satu dari

---

<sup>115</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung: Alfabeta IKAPI, 2004), 173.

<sup>116</sup> *Ibid*, 145.

sekian banyak kemungkinan jawaban atau alternatif.<sup>117</sup> Metode penggunaan alat pengukuran pada angket ini berupa skala *likert*.

Angket yang peneliti sebarkan yaitu kepada pustakawan yang ada di Perpustakaan Muhammadiyah Yogyakarta, dan angket akan diisi oleh pustakawan.

#### b. Kajian Dokumen

Menurut Sarwono kajian dokumen merupakan sarana yang membantu peneliti dalam mengumpulkan informasi dengan membaca surat-surat pengumuman, ikhtisar rapat, kebijakan tertulis, dokumen kegiatan, dan bahan tulisan lainnya.<sup>118</sup> Data yang diperoleh dari teknik ini seperti tugas pokok pustakawan dan peraturan perpustakaan.

#### c. Observasi

Observasi yang disebut juga sebagai pengamatan meliputi kegiatan pemasaran perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.<sup>119</sup> Dalam teknik pengumpulan data ini peneliti terpisah dari kegiatan yang diobservasi. Peneliti hanya mengamati, mentaati, mencatat apa yang terjadi tanpa ada keterlibatan langsung dari peneliti terhadap objek yang diteliti.<sup>120</sup> Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk melihat gambaran awal dari objek yang diteliti.

<sup>117</sup> *Ibid*, 194.

<sup>118</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 223.

<sup>119</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2004), 173.

<sup>120</sup> Sulistyo-Basuki, *Metode Penelitian* (Jakarta: Wedatama Widya Sastra, 2006), 151.

d. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan memperoleh informasi, yang dilakukan dalam sebuah percakapan secara berhadapan atau bisa pula melalui telepon yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.<sup>121</sup> Teknik ini digunakan untuk mengetahui gambaran awal mengenai objek penelitian, wawancara ini dilakukan dengan kepala perpustakaan dan beberapa pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## 7. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Validitas atau keabsahan menyangkut pemahaman mengenai kesesuaian antara antara konsep dengan kenyataan empiris, menurut Arikunto.<sup>122</sup> Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas dalam penelitian ini dengan validitas internal, yaitu instrumen dikembangkan menurut teori yang relevan.<sup>123</sup> Instrumen dalam penelitian ini akan dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Yaitu seluruh pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

---

<sup>121</sup> Nasution. S, *Metode Research : penelitian ilmiah* (Jakarta: bumi aksara, 2011), 113.

<sup>122</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*, 107.

<sup>123</sup> Prabu Budi Santosa & Anshori, *Analisis...,* 13.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment*, sebagai berikut:<sup>124</sup>

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan;

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$\sum xy$  = jumlah perkalian antara skor butir X dan skor butir Y

$\sum X$  = jumlah skor tiap butir

$\sum y$  = jumlah skor total

$(\sum X^2)$  = jumlah skor X dikuadratkan

$\sum Y^2$  = jumlah skor Y dikuadratkan

N = jumlah responden

Instrumen dikatakan valid jika harga  $R_{xy} \geq r_{tabel..}$ <sup>125</sup> Nilai

$r_{tabel}$  dalam penelitian ini untuk jumlah sampel 21 dengan taraf kesalahan 0,05 adalah 0,456. Untuk menentukan  $r_{tabel}$  tersebut dengan melihat dk, di mana dk = n-2, selanjutnya n merupakan jumlah sampel. Langkah-langkah untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner dibuat sesuai dengan teori yang relevan
- b. Kuesioner dibagikan kepada 21 pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

---

<sup>124</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian....*, 107.

<sup>125</sup> Ibid.

- c. Hasil data yang diperoleh kemudian dihitung dengan menggunakan rumus *product moment* dengan bantuan program *SPSS windows* versi 21.
- d. Dari hasil perhitungan tersebut akan diketahui nilai  $r_{\text{hitung}}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ .

Dari langkah-langkah yang telah dilakukan maka diperoleh hasil perhitungan uji validitas instrument sebagai berikut:

**Tabel. 2  
Data Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<b>BUDAYA ORGANISASI (X1)</b>	P1	0,512	0,456	Valid
	P2	0,477	0,456	Valid
	P3	0,547	0,456	Valid
	P4	0,504	0,456	Valid
	P5	0,683	0,456	Valid
	P6	0,599	0,456	Valid
	P7	0,624	0,456	Valid
	P8	0,523	0,456	Valid
	P9	0,517	0,456	Valid
	P10	0,522	0,456	Valid
	P11	0,637	0,456	Valid
	P12	0,566	0,456	Valid
	P13	0,611	0,456	Valid
	P14	0,566	0,456	Valid
	P15	0,574	0,456	Valid
	P16	0,491	0,456	Valid
	P17	0,527	0,456	Valid
	P18	0,488	0,456	Valid
	P19	0,574	0,456	Valid
	P20	0,545	0,456	Valid
<b>Jumlah Item Pernyataan Gugur</b>				<b>0</b>
<b>GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI ONAL</b>	P21	0,708	0,456	Valid
	P22	0,762	0,456	Valid
	P23	0,815	0,456	Valid
	P24	0,590	0,456	Valid
	P25	0,684	0,456	Valid
	P26	0,554	0,456	Valid
	P27	0,776	0,456	Valid
	P28	0,835	0,456	Valid
	P29	0,563	0,456	Valid
	P30	0,653	0,456	Valid
	P31	0,602	0,456	Valid
	P32	0,668	0,456	Valid
<b>Jumlah Item Pernyataan Yang Gugur</b>				<b>0</b>
	P33	0,651	0,456	Valid
	P34	0,816	0,456	Valid

<b>KEPUASAN KERJA (X3)</b>	P35	0,783	0,456	Valid
	P36	0,632	0,456	Valid
	P37	0,535	0,456	Valid
	P38	0,851	0,456	Valid
	P39	0,933	0,456	Valid
	P40	0,807	0,456	Valid
	P41	0,820	0,456	Valid
	P42	0,767	0,456	Valid
	P43	0,729	0,456	Valid
	P44	0,599	0,456	Valid
	P45	0,619	0,456	Valid
	P46	0,738	0,456	Valid
	P47	0,540	0,456	Valid
	P48	0,580	0,456	Valid
	P49	0,860	0,456	Valid
	P50	0,820	0,456	Valid
<b>Jumlah Item Pernyataan Yang Gugur</b>				<b>0</b>
<b>KINERJA (Y)</b>	P51	0,505	0,456	Valid
	P52	0,465	0,456	Valid
	P53	0,827	0,456	Valid
	P54	0,900	0,456	Valid
	P55	0,609	0,456	Valid
	P56	0,583	0,456	Valid
	P57	0,485	0,456	Valid
	P58	0,523	0,456	Valid
	P59	0,560	0,456	Valid
	P60	0,723	0,456	Valid
	P61	0,850	0,456	Valid
	P62	0,511	0,456	Valid
	P63	0,556	0,456	Valid
	P64	0,604	0,456	Valid
	P65	0,625	0,456	Valid
	P66	0,668	0,456	Valid
	P67	0,615	0,456	Valid
	P68	0,660	0,456	Valid
	P69	0,598	0,456	Valid
	P70	0,536	0,456	Valid
	P71	0,763	0,456	Valid
	P72	0,840	0,456	Valid
	P73	0,594	0,456	Valid
	P74	0,869	0,456	Valid
	P75	0,527	0,456	Valid
	P76	0,606	0,456	Valid
	P77	0,794	0,456	Valid
	<b>P78</b>	<b>0,441</b>	<b>0,456</b>	<b>Valid</b>
	P79	0,653	0,456	Valid
	P80	0,635	0,456	Valid
	P81	0,548	0,456	Valid
<b>Jumlah Item Pernyataan Yang Gugur</b>				<b>1</b>

Sumber: Data primer yang diolah, April 2018

### b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah “ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan.”<sup>126</sup> Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan secara internal, yaitu pengujian dilakukan dengan cara mencoba instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.<sup>127</sup> Sugiyono menyebutkan pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus Alpha Cronbach, Yaitu<sup>128</sup>

$$r = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

keterangan:

K = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = varians total

Selanjutnya untuk menghitung varians total maka diperlukan rumusan sebagai berikut:<sup>129</sup>

$$\sigma^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{\sum x_t^2}{n}}{N}$$

---

<sup>126</sup> Prabu Budi Santosa & Anshori, *Analisis...,* 251.

<sup>127</sup> Sugiyono, *Metode penelitian manajemen...,* 215.

<sup>128</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*, 193.

<sup>129</sup> Sugiyono, *Statistika untuk penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2005), 279.

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varian Total

X<sub>t</sub> = Nilai Butir

N = Jumlah Sampel

Dalam teknik instrument dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas ( $r_{hitung}$ )  $> 0,6$ .<sup>130</sup> Sedangkan untuk memudahkan dalam menghitung, dalam penelitian ini menggunakan alat bantu hitung yaitu program SPSS *versi 21 for Windows*. Data hasil realibilitas tersebut adalah sebagai berikut

**Tabel .3**  
**Data hasil uji reliabilitas instrument**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,887	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,898	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,946	Reliabel
4	Kinerja Pustakawan	0,948	Reliable

Sumber Data Primer yang diolah April 2018

## 8. Pengukuran Data

Untuk pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*, Sugiyono menyebutkan “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>131</sup> Penjabaran nilai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>130</sup> Purbayu Budi Santosa & Ashari, *analisis statistik dengan microsoft excel & SPSS*, (Yogyakarta: Erlangga, 2001), 251.

<sup>131</sup> Sugiyono, *Metode...,* 93.

SS	Sangat Setuju	dengan skor nilai 4
S	Setuju	dengan skor nilai 3
TS	Tidak Setuju	dengan skor nilai 2
STS	Sangat Tidak Setuju	dengan skor nilai 1

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan model di atas karena menghindari adanya bias. Mengingat karena salah satu variabel dalam penelitian ini adalah kinerja pustakawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo<sup>132</sup> bahwa salah satu bias pada penilaian kinerja disebabkan karena kecenderungan nilai tengah banyak penilai yang berusaha tidak memilih nilai ekstrim.

## 9. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabolasi data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. secara umum akan dibagi kedalam dua tahap, yang pertama yaitu dengan analisis deskriptif untuk mengetahui nilai variabel X dan variabel Y.

### a. Analisis Deskriptif

Berdasarkan pada jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden, rumus yang digunakan menggunakan rumus *mean*. Lalu

---

<sup>132</sup> Sentot Imam Wahjono, *Perilaku...,* 95-96.

penyajian data akan terkumpulkan dengan tabel, *Mean* digunakan untuk menghitung rata-rata dengan menggunakan perhitungan aritmatika.<sup>133</sup>

Analisis data dalam penelitian ini yang pertama menggunakan *mean*. *Mean* adalah sebuah teknik penjelasan akan kelompok yang didasarkan atas nilai dari kelompok tersebut. Rumus mean ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1, 2, 3 dan 4. Rumusan masalah tersebut yaitu (1) Bagaimana budaya organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta? (2) Bagaimana persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (3) Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (4) Bagaimana kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Rumus mean yang digunakan adalah:<sup>134</sup>

$$Me = \frac{\sum x_i}{N}$$

Keterangan:

Me = Mean atau rata-rata

$\sum x_i$  = jumlah nilai x ke I sampai ke n

N = Jumlah Individu

---

<sup>133</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, 315.

<sup>134</sup> Sugiyono, *Statistik...,* 49.

Untuk interpretasi hasil dari data yang telah diperoleh menggunakan rentang skala (RS) dengan rumus sebagai berikut:<sup>135</sup>

Maka perhitungan intervalnya sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

m = Skor tertinggi

n = Skor terendah

b = Skor Penelitian

maka perhitungan rentang skalanya sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

$$RS = \frac{4-1}{4} = \frac{3}{4} \text{ atau } 0,75$$

Sehingga intervalnya adalah 0,75.

Berdasarkan hasil tersebut kemudian diperoleh skala interval untuk pertanyaan (1) Bagaimakah Budaya Organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta? (2) Bagaimakah Gaya Kepemimpinan Transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta? (4) Bagaimakah Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta? yaitu sebagai berikut:<sup>136</sup>

$3,25 < X \leq 4,00 = \text{Sangat baik}$

---

<sup>135</sup> Bilson Simamora, *Panduan Riset Prilaku Konsumen* (Jakarta: Gramedia, 2008), 130.

<sup>136</sup> *Ibid*, 131.

$2,50 < X \leq 3,25 =$  Baik

$1,75 < X \leq 2,50 =$  Tidak baik

$1,00 < X \leq 1,75 =$  Sangat tidak baik

Sedangkan rentang skala untuk rumusan masalah (3) Bagaimanakah

Tingkat Kepuasan Kerja Pustakawan? yaitu sebagai berikut:

$3,25 < X \leq 4,00 =$  Sangat Tinggi

$2,50 < X \leq 3,25 =$  Tinggi

$1,75 < X \leq 2,50 =$  Rendah

$1,00 < X \leq 1,75 =$  Sangat Rendah

#### b. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah 5,6,7Adapun rumusan masalah tersebut yaitu, (5) Bagaimanakan pengaruh budaya organiasi terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

(6) Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta? dan (6) Bagaimanakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta? Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variable independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi sederhana adalah:<sup>137</sup>

$$Y = a + bX$$

---

<sup>137</sup> Sugiyono, *Statistika....*, 261.

Keterangan:

$Y$  = Variabel Dependen

$a$  = Konstanta

$b$  = koefisien regresi sedehana

$X$  = Variabel Independen

c. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 8. Adapun rumusan masalah tersebut yaitu, (B) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?. Analisis regresi berganda digunakan jika jumlah variabel independennya dua atau lebih. Persamaan regresi untuk dua variable independen adalah sebagai berikut:<sup>138</sup>

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

$Y$  : Kinerja Pustakawan

$a$  : Nilai konstanta

$b_1$  : Nilai koefisien regresi

$b_2$  : Nilai koefisien regresi

$b_3$  : Nilai koefisien regresi

$X_1$  : Budaya organisasi

---

<sup>138</sup> Ibid, 275.

X2 : Gaya kepemimpinan transformasional

X3 : Kepuasan kerja pustakawan

d. Koefisiensi Determinasi

Dalam analisis regresi diperlukan suatu ukuran yaitu koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menjelaskan besar sumbangan dari variable bebas terhadap variabel terikat.<sup>139</sup> Adapun rumus koefisien determinan adalah sebagai berikut:<sup>140</sup>

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

$KP$  = Koefisien Determinasi

$R$  = nilai koefisien korelasi

Selanjutnya untuk mencari nilai koefisiensi korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien Korelasi

$x$  = Nilai per butir pertanyaan

$y$  = Total nilai kuesioner masing-masing

<sup>139</sup> Sugiarto, *Statistika Ekonomi & bisnis* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), 2.10.

<sup>140</sup> Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika Untuk Penelitian: Administrasi pendidikan – bisnis – pemerintah – sosial – kebijakan – ekonomi – hukum – manajemen – kesehatan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 125.

N = Jumlah responden

Karena penelitian ini terdiri dari 3 variabel X maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Menurut Santoso<sup>141</sup> bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R<sup>2</sup> sebagai koefisien determinasi.

## 10. Uji Persyaratan

Penelitian yang menggunakan analisis regresi linier memerlukan adanya sebuah uji persyaratan. Beberapa uji prasyarat tersebut adalah:<sup>142</sup>

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Untuk mengetahui distribusi data salah satunya dapat dengan menggunakan grafik distribusi. Data yang terdistribusi normal akan mengikuti pola distribusi normal dimana bentuk grafiknya mengikuti bentuk lonceng.<sup>143</sup>

### b. Uji Multikolonieritas

Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel indevenden harus terbebas dari gejala multikolinieritas, yaitu gejala korelasi antarvariabel independen yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikansi antar variabel independen.<sup>144</sup> Apabila variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel

<sup>141</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik parametric* (Jakarta: Elekmedia Komputindo, 2000), 82.

<sup>142</sup> Purbayu Budi Santosa & Ashari, *analisis statistik dengan microsoft excel & SPSS*, 231.

<sup>143</sup> *Ibid*, 231-232.

<sup>144</sup> Imam Ghazali, *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 238-240.

tersebut tidak orthogonal, atau nilai korelasi antar variabel independen tersebut tidak sama dengan nol. Gejala multikolinieritas bisa dilihat melalui nilai cutoff yang meliputi nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Gejala ini ditemukan apabila nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai nilai VIF  $\leq 10$ .<sup>145</sup>

### c. Uji Autokorelasi

Merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksudnya yaitu bahwa nilai dari variable dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri. Untuk mendeteksi gejala ini dapat menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai DW tabel ( $d_L$  &  $d_u$ ). aturan pengujinya adalah.<sup>146</sup>

$d < d_L$  : Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan

$d_L < d < d_u$  : ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.

$d_L < d < 4 - d_4$  : tidak ada masalah autokorelasi

$4 - d_4 < d < 4 - d_L$  : Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik

<sup>145</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21..*, 105-106.

<sup>146</sup> Prabu Budi Santoso & Asharsi, *Analisis...*, 240-241.

$4-d_L < d$  : masalah autokorelasi serius.

d. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Salah satu uji untuk menguji heteroskedastisitas ini adalah dengan melihat penyebaran dari varians residual.<sup>147</sup>

e. Uji Linieritas

Asumsi ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variable independen dan dependen harus linier.<sup>148</sup> Jika nilai sig > 0,05 maka hubungan variabel penjelas dan variabel yang dijelaskan adalah linier.<sup>149</sup>

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan uji t. Adapun rumus untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi hasil hitung

<sup>147</sup> *Ibid*, 242.

<sup>148</sup> *Ibid*, 244.

<sup>149</sup> Sugiarto, *statistik Ekonomi*..., 5.18.

n = jumlah responden

Perhitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS. Jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.<sup>150</sup> Untuk nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat dari nilai df dan taraf signifikan. Sedangkan  $df = n-k-1$ .<sup>151</sup> Nilai n = jumlah sampel dan k = Jumlah variable independen.

## I. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang beralamat di jl Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, kasihan, Bantul waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari 2018 sampai dengan April 2018.

## J. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan bertujuan untuk menjelaskan rangkaian pembahasan yang tertulis secara sistematik. Penulisan tesis ini disusun dengan urutan sebagai berikut:

### 1. Bab I Pendahuluan

Bagian ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, memanfaatkan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis, metode penelitian, variabel penelitian, dan sistematika pembahasan.

---

<sup>150</sup> Trihendradi , *7 langkah mudah melakukan analisis statistik menggunakan SPSS 17* (Yogyakarta: ANDI, 2009), 218.

<sup>151</sup> Duwi Priyatno, *lima jam belajar olah data dengan SPSS 17* (Yogyakarta: Andi, 2009), 146.

## 2. Bab II Gambaran Umum.

Bagian ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## 3. Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini berisi tentang hasil data yang didapatkan di lapangan berupa karakteristik responden, hasil analisis data, dan pengujian hipotesis.

## 4. Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

Bab ini berisi kesimpulan dari analisis data yang telah dilakukan dan saran yang direkomendasikan berdasarkan dari hasil penelitian tersebut.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Budaya organisasi di Perpustakaan Univeristas Muhammadiyah Yogyakarta jika dilihat dari hasil analisis deskriptif dengan total nilai rata-rata 3,18 yaitu berada pada rentang 2,50 – 3,25, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah termasuk dalam kategori baik. Budaya organisasi yang paling tinggi adalah inovasi, dimana hal tersebut di tunjukan adanya keleluasaan yang diberikan oleh kepala perpustakaan kepada pustakawan untuk menyampaikan ide baru dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan indikator yang memiliki nilai paling rendah adalah stabilitas. Hal tersebut karena di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah tidak selalu mempertahankan status quo.
2. Gaya kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta jika dilihat dari hasil analisis deskriptif yg menhasilkan total nilai rata-rata 3,14 yaitu berada pada rentang 2,50 – 3,25, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Universitas sudah baik. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah pengaruh idealis, dimana hal tersebut ditunjukkan pustakawan merasa hormat, bangga dan pecaya

kepada kepala perpustakaan serta keyakinan pustakawan terhadap kepala perpustakaan mampu menjadikan perpustakaan lebih baik. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah stimulasi intitelektual. Dari hasil uji hipotesi dapat diketahui bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Tingkat kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta jika dilihat dari hasil analisis deskriptif dengan hasil total nilai rata-rata 3,15 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pustakawan sudah tinggi. Nilai rata-rata indikator Kepuasan kerja yang paling tinggi adalah rekan kerja yang mendukung. Dimana hal tersebut ditunjukkan adanya dukungan antar pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan kepala perpustakaan mampu mengatasi masalah yang dihadapi pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu juga, dari hasil uji hipotesis ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di Perppustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Yogyakarta jika dilihat dari hasil analisis deskriptif dengan nilai rata-rata 3,11 yaitu berada pada rentang 2,50 – 3,25. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadyah Yogyakarta sudah baik. indikator kinerja pustakawan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah kejujuran. Dimana hal tersebut ditunjukkn ketulusan dalam menjelaskan

pekerjaan yang diberikan serta tidak adanya penyalahgunaan wewenang sebagai pustakawan di perpustakaan. sedangkan nilai yang paling rendah adalah tanggung jawab. Kinerja pustakawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta di pengaruhi secara bersama-sama oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

5. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan persamaan regresinya  $Y = 13,590 + 1,312X_1$ . Sumbangan efektivitasnya sebesar 61,9% sedangkan sisanya 38,1% kinerja pustakawan dipengaruhi oleh faktor di luar budaya organisasi yang tidak diteliti.
6. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dibuktikan dengan persamaan regresinya  $39,882 + 1,527X_2$ . Sumbangan efektifitasnya sebesar 45,3% , sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian.
7. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dibuktikan dengan persamaan regresinya  $Y = 41,855 + 0,968X_3$ . Sumbangan efektifitasnya sebesar 50,9%, sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian.
8. Ada pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta dibuktikan dengan peramaan regresi  $Y = -1,054 + 0,631X_1 + 0,84X_2 + 0,472X_3$ . Dengan 75,4% kinerja pustakawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh variabel-vaiabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil persepsi pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bahwa variabel budaya organisasi mendapatkan skor terendah (61) pada indikator stabilitas. Oleh karena itu Perpustakaan Universitas Muhammadiyah perlu menekankan diterapkan *status quo* yang ada.
2. Berdasarkan hasil persepsi pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai rata-rata terendah pada indikator stimulasi intelektual dengn nilai rata-rata sebesar 3,01. Oleh karena itu kepala perpustakaan disarankan untuk meningkatkan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir dan berimajinasi, serta perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka dengan cara merangsang tumbuhnya novasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah.

3. Berdasarkan hasil persepsi pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai rata-rata terendah pada indikator kondisi kerja yang mendukung dengan nilai rata-rata 3,19. Oleh karena itu perpustakaan disarankan untuk meningkatkan sarana dan prasana yang mendukung dalam kegiatan perpustakaan.
4. Berdasarkan hasil persepsi pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diketahui bahwa variabel kinerja pustakawan mendapatkan nilai rata-rata terendah pada indikator tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,06, oleh karena itu perpustakaan disarankan untuk melakukan peningkatan pengetahuan dibidang kepustakawanan.

## DAFTAR PUSTAKA

**Buku**

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan anak Agung Ayu Sriathi, *Prilaku Keorganisasian Edisi 2*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009

Bernard , Bass M. & Avolio, J. Bruce, *Improving Organizational Effektivvenes Though Transformational Leadhership.* Thousand Oaks: SAGE Publication, 1994

Badeni, *Kepemimpinan dan Prilaku Organiasasi.* Bandung : Alfabeta, 2013

Bryson, Joy, *Effective Library and Information Center Managemen England: Gower,* 1990

Danim, Sudarwan, *menjadi komunitas pembelajar: kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran,* Jakarta: Bumi Aksara, 2003

Davis, Keith dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi.* Terj. Agus Dharma (Jakarta: Erlangga, 1994

Endang Fatmawati, *The Art Of Library: ikatan esai bergizi tentang seni mengelola perpusakaan* Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2010

Fahmi, Irham. *Prilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus,* Bandung: Alfabeta, 2014

Gibson. Vancevic. Donelly, *Organisasi: Perilaku, Struktru, Proses,* Jakarta: Bina Putra Aksara, 1995

Lasa,Hs, Manajemen Perpustakaan Sekolah (Yogyakarta: Gama Media, 2005

Herujito, Y.M, *Dasar- Dasar Manajemen* Jakarta: Grasindo, 2001

Hidayat , Ara dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: konsep, prinsip, dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan madrasah,* Yogyakarta: Kaukaba, 2012

Ivancevich , M, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jakarta: Erlangga, 2006

Ivancevich Gibson dan Donnelly, *Organisasi: Perilaku struktur proses* (Tangerang Selatan: Binarupa Aksara, s,a

- Kadim, Abd. Masaong dan Arfan A. Tilomi, *kepemimpinan berbasis multiple intelligence*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Kotter, John P, *Kepemimpinan Dan Perubahan*. Terj. Julius A. Mulyadi Jakarta: Erlangga, 2001
- Koonz, Harold, Cyril O'Donnell, Heinz Weihrich, *Manajemen* Jakarta: Erlangga, 1996
- Kuncoro, Mudjarat, *Metode penelitian: teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, 2011
- Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai: Teori pengukuran danimplikasi* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter* (Yogyakarta: Pustaka Insan Media,2012
- McConcey, D. Dale, *Manajemen Bagi Organisasi Non Perusahaan*, Terj. M.Masud (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1985
- Mahsum, Muhammad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE, 2013
- Manan P. Tampu Bolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung; Remaja Rosdakarya
- Manullang, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001
- Martin, Nina Ariyani dan Ida Farida, *Psikologi Perpustakaan*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2010
- Masaong , Abd. Karim dan Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intellegence* (Bandung: Alfabeta, 2011
- Matis, Robert. L dan John H. Jackson Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Molejono, Djokosantoso, *Beyond Leadership* (Jakarta: Elek Media Komputindo, 2003
- Mustafa, Zainal, EQ, *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Nasution, S, *Metode Research : penelitian ilmiah*.Jakarta: bumi aksara, 2011

- Ndraha, Taliziduhu, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- NS, Sutarno, Manajemen Perpustakaan: Suatu pendekatan Praktik,. Jakarta: Sgung Seto, 2006
- Perpustakaan nasional," *kuesioner akreditasi perpustakaan perguruan tinggi,*" Jakarta: Perpustakaan Nasional, 2013
- Prawirosentono, *manajemen sumber daya manusia, kebijakan kinerja pegawai*, Yogyakarta: BPFE, 1999
- Prasetyo, Bambang, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Press, 2010
- Duwi Priyatno, lima jam belajar olah data dengan SPSS 17, Yogyakarta: Andi, 2009
- Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013
- R. Ray, *The Facilitative Leader: Behavior That Anable Success* London: Printice Hall, 1999
- Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika Untuk Penelitian: Administrasi pendidikan – bisnis – pemerintah – sosial – kebijakan – ekonomi – hukum – manajemen – kesehatan* (Bandun: Alfabeta, 2009
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* Jakarta: Rajawali Press, 2010
- *kepemimpinan dan prilaku organisasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007
- Robbins, Stephen P.. *Organizational Behavior concept, contoversiest, application* (Eeglewoods Cliffss: Prentice Hall, Inc, 1996
- *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, Terj. Halida Dewi Sartika (Jakarta: Erlangga, 2002
- dan Timothy A. Judge, *organizational behavior* (Person: Boston, 2013
- Rogers, Everett M., *Diffusion of Innovations* (London: The Free Press, 1993

- S, Rachman Hermawan dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawan: Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung seto, 2006)
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. *Analisis statis dengan Microsoft excel & SPSS*, Yogyakarta: Andi, 2005
- Sarwono ,Jonathan. *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif* , Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Sastruhadiwiya , B. SIswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Shaskin, Marshall & Molly G. Sashkin, *prinsip-prinsip kepemimpinan* Terj. Rudolft Hutaurok (Jakarta: Erlangga, 2016
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Elek Media Kompetindo,1995
- Simamora, Bilson, *Panduan Riset Prilaku Konsumen* (Jakarta: Gramedia, 2008
- Senior, J, *Leadership in departemen* , New York. Mclis.1998
- Sugiarto, *Statistika Ekonomi & bisnis*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014
- Sugiyono. *Metode penelitian administrasi*. Jakarta: Albeta, 1994
- \_\_\_\_\_. *Metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2009
- \_\_\_\_\_ *metode penelitian manajemen: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi ()mixed metods), penelitian tindakan action ressearc, penelitian evaluasi*, bandung:alfabeta, 2013
- \_\_\_\_\_ Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta IKAPI, 2004
- \_\_\_\_\_ *Statistika untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Sujarweni, V. Wiratna dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Sulistyo-Basuki, *Metode Penelitian* (Jakarta: Wedatama Widya Sastra, 2006

Susanto, A.B, Gede Prama, dkk, *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books, 2006

Supardo, Wijaya, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006

Suwarno, Wiji, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*, Jakarta: Ar-Ruzz, 2010

Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Toha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012

\_\_\_\_\_*Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: UGM, s.n

Toman Sony Tambun, *Pemimpi dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015

Trihendradi C, *7 langkah mudah melakukan analisis statistik menggunakan SPSS 17* (Yogyakarta: ANDI, 2009

Uha, Ismail Nawawi. ,*Budaya Organisasi kepemimpinan & kinerja: poses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi*, Jakarta: Kencana, 2013

Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Yuki, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks, 2009

Weihrich, Keinz dan Harold Koontz. *Management: A Global Perspective*, New York: McGraw-Hill, 1994

Wirawan, *Budaya dan Iklim organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* Jakarta: Salemba Empat, 2008

Wibowo, *Manajemen Kinerja* Jakarta: Rajawali Pers, 2016

## **JURNAL**

Avolio, B.J., B.M. Bass, D.I. Jung. (1999). *Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor*

*Leadership Questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*

Bass. B.M dan B.J Avolio, *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly, th. 1993. Vol. 17, No. 1, 112

Brahmasari, Ida Ayu dan A. Suprayetno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2. 2005

Charles A. O'reilly III, Jenifer Chatman, David F. Caldwell. "People and organization Culture: A Profil Comparison Approach To Assessing Person Organizattion Fit," (*Academy of Management Journal, 1991*), Vol. 34 No.3

Sergoviani, T.J., "Adding velue to leadershif gets extracerdinary result", *Educational Ledership*, 49, 1990

Suharto dan Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JURNAL BISNIS Vol1, No 1 2005

### Akses

Ellen Martins, Nico Martins, Fransie Terblanche. "An Organizational Culture Model To Stimulate Creativity And Innovation In A University Library" In Advances In Library Administration and Organization", dalam [Http://Dx.Doi.Org/10.1016/S0732-0671\(04\)21003-3](Http://Dx.Doi.Org/10.1016/S0732-0671(04)21003-3) , 99-101, diakses 01 Februari 2018 pada pukul 10.00 WIB.

Hayward, Brett. A., "Relationship Between Employe Performance, leadership and emotional intelligence in a south african parastatal oorganisation", dalam [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com). Diakses tanggal 16 mei 2017

Bill Miles, "analisis of leadership Theories", dalam [http://works.bepress.com/bill\\_miles/2/](http://works.bepress.com/bill_miles/2/) diakses 18 mei 2017

**Lampiran**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN**  
**TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS**  
**MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

---

Kepada

Yth. Para Responden (Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)  
Di Yogyakarta

Dalam rangka untuk menyelesaikan tesis di Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi program IIS Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya sebagai peneliti memohon bantuan bapak dan ibu pustakawan yang bekerja di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, agar berkenan menjawab kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Daftar pernyataan dalam kuesioner berjumlah 81 pernyataan yang hendaknya diisi lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja anda. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi anda terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti, ilmu perpustakaan maupun bagi instansi untuk meningkatkan perpustakaan.

Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya

Mustika Diana

## KUESIONER

### I. Petunjuk Pengisian

- Isilah kuesioner ini dengan jujur dan sesuai kenyataan atau realitas yang dialami.
- Berikan tanda [√] pada satu jawaban yang sesuai dengan apa yang anda ingin berikan.

Keterangan:

STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju

### Variabel Budaya Organisasi

NO	Butir Pertanyaan	STS	TS	S	SS
<b>Inovasi dan pengambilan resiko</b>					
1	Kepala perpustakaan memberi dorongan kepada saya untuk menyampaikan ide baru dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kualitas perpustakaan				
2	Kepala perpustakaan mendukung saya untuk berani mengambil risiko dalam melaksanakan tugas sebagai pustakawan				
<b>Perhatian terhadap detail</b>					
3	Saya menyelesaikan tugas yang saya terima dengan teliti				
4	Saya melakukan analisis untuk setiap pekerjaan yang saya terima				
5	Saya memperhatikan pekerjaan yang saya terima secara rinci				
<b>Berorientasi pada hasil</b>					
6	Kepala perpustakaan lebih mengutamakan hasil kerja saya daripada prosesnya				
<b>Berorientasi pada manusia</b>					
7	Setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan selalu memperhatikan dampaknya kepada saya				
<b>Berorientasi pada tim</b>					
8	Kepala perpustakaan memberikan tugas untuk diselesaikan dalam sebuah tim				
<b>Agresif</b>					

9	Saya selalu berusaha untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.				
10	Saya melakukan persaingan yang sehat antar pustakawan dalam melakukan pekerjaan.				
11	Pustakawan perpustakaan yang lain ikut serta dalam mendorong saya untuk tidak bersantai-santai dalam bekerja				
<b>Stabilitas</b>					
12	Kepala perpustakaan mempertahankan prosedur pelaksanaan pekerjaan yang telah ada				
<b>Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan</b>					
13	Saya mengetahui dengan jelas visi, misi, dan tujuan perpustakaan				
14	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kepala perpustakaan kepada saya				
<b>Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan</b>					
15	Saya paham mengenai tindakan yang positif dan negatif yang ada di perpustakaan ini				
16	Perpustakaan melakukan pelatihan untuk menanamkan kebiasaan-kebiasaan yang ada diperpustakaan				
17	Perpustakaan menyediakan program bimbingan penanaman kebiasaan-kebiasaan yang ada di perpustakaan				
<b>Intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti</b>					
18	Kepala perpustakaan mendukung dari pelaksanaan kebiasaan-kebiasaan yang ada di perpustakaan				
19	Kepala perpustakaan memberikan hadiah kepada pustakawan perpustakaan yang berprestasi				
20	Kepala perpustakaan memberikan hukuman kepada pustakawan perpustakaan yang melanggar peraturan				

**Variable Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
<b>Pengaruh Idealis (<i>Idealized Influence</i>)</b>					
21	Saya menghormati kepala perpustakaan				
22	Saya bangga dengan kepemimpinan kepala perpustakaan				
23	Saya percaya kepala perpustakaan mampu menjadikan perpustakaan lebih baik				
<b>Motivasi inspirasional (<i>Inspirational motivation</i>)</b>					
24	Kepala Perpustakaan memberi tantangan untuk maju kepada pustakawan perpustakaan				
25	Kepala Perpustakaan memberikan semangat ketika saya mengalami penurunan kerja				
26	Kepala Perpustakaan selalu memotivasi saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik				
<b>Perhatian individual (<i>Individualized consideration</i>)</b>					
27	Kepala Perpustakaan mendengarkan ide-ide yang saya ajukan untuk kemajuan perpustakaan				
28	Kepala Perpustakaan memberikan dukungan kepada saya mengikuti berbagai pelatihan				
29	Kepala perpustakaan memberikan penghargaan terhadap prestasi yang saya dapatkan				
<b>Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>)</b>					
30	Kepala Perpustakaan mengajarkan kepada saya dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja				
31	Kepala perpustakaan mendorong saya untuk berpikir lebih maju dalam bekerja				
32	kepala mendorong saya untuk berimajinasi untuk kemajuan perpustakaan				

### Variabel Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
<b>Pekerjaan secara mental menantang</b>					
33	Saya merasa puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
34	Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan oleh perpustakaan kepada saya				
35	Saya merasa puas karena diberi kebebasan menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja				
<b>Upah atau gaji yang sesuai</b>					
36	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan				
37	Kepala perpustakaan memberikan keputusan promosi secara adil kepada pustakawan				
<b>kondisi kerja yang mendukung</b>					
38	Saya merasa puas berada dilingkungan kerja yang aman				
39	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan tidak berbahaya				
40	Saya merasa puas pekerjaan yang tidak merepotkan				
41	Saya merasa puas terhadap fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan kerja				
42	Saya merasa puas dengan alat-alat kerja yang tersedia				
<b>Rekan kerja yang mendukung</b>					
43	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang ramah				
44	Saya merasa puas mendapatkan dukungan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan				
45	Saya merasa lebih puas dengan cara kepala perpustakaan saya dalam menangani masalah yang dihadapi pustakawan				
<b>Kesesuaian kepribadian yang mendukung</b>					
46	Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan				

	dalam pekerjaan saya				
47	Saya merasa lebih puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut				
48	Saya merasa lebih puas karena mampu berbuat banyak bagi perpustakaan ini				
49	Saya merasa puas memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan				
50	Saya merasa lebih puas dengan kemampuan saya dalam mengambil keputusan				

### Variabel Kinerja Pustakawan

No	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
<b>Kesetiaan</b>					
51	Saya patuh terhadap tugas yang diberikan oleh kepala perpustakaan				
52	Saya loyal pada manajemen perpustakaan				
53	Saya loyal kepada pustakawan perpustakaan yang lain				
<b>Prestasi kerja</b>					
54	Saya melakukan pengembangan koleksi dengan terampil				
55	Saya melakukan pengolahan bahan pustaka dengan terampil				
56	Saya memberikan pelayanan kepada pengguna dengan terampil				
57	Saya mampu mengembangkan sistem otomasi perpustakaan				
58	Saya mampu mengembangkan sistem administrasi perpustakaan				
59	saya telah membuat karya tulis dalam bidang kepustakawan yang telah di publikasikan				
60	Saya pernah melakukan kegiatan perpustakaan untuk masyarakat secara sukarela				
<b>Tanggung Jawab</b>					
61	Saya memberikan pelayanan informasi kepada pengguna				
62	Saya menyediakan layanan perpustakaan sesuai dengan permintaan pemakai				
63	Saya melakukan evaluasi, seleksi dan penyiangan bahan pustaka				
64	Saya membantu pemakai dalam penelusuran informasi				
65	Saya melakukan klasifikasi atas informasi yang dibutuhkan pemustaka				
66	Saya memberi instruksi dan mendidik pemustaka tentang teknik-teknik penelusuran sumber informasi				
67	Saya mengelola sumber informasi agar mudah diakses oleh pengguna				

68	Saya melindungi hak privasi, rahasia dan kebebasan intelektual pengguna				
69	Saya berpartisipasi, dalam kegiatan profesi untuk meningkatkan profesionalisme dan pengetahuan individual				
70	Saya berpartisipasi dalam perbaikan sistem informasi lokal				
71	Saya menciptakan alat-alat temuan dan situs web untuk pencari informasi				
<b>Ketaatan</b>					
72	Saya menaati kode etik pustakawan				
73	Saya bersedia menaati perintah kepala perpustakaan				
74	Saya bersedia mentaati semua peraturan yang ada diperpustakaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis				
<b>Kejujuran</b>					
75	Saya tulus dalam dalam melaksanakan pekerjaan perpustakaan				
76	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya sebagai pustakawan perpustakaan				
77	Saya jujur dalam berucap dan bertindak saat melaksanakan tugas				
<b>Kerjasama</b>					
78	Saya melakukan tukar menukar informasi dan pikiran dengan pustakawan perpustakaan lain setiap kali ada masalah dalam pekerjaan				
79	Saya selalu konsultasi dengan pustakawan perpustakaan bidang lain untuk pekerjaan yang saling berkaitan				
80	Saya melakukan komunikasi antar sesama unit kerja diperpustakaan				
<b>Prakarsa</b>					
81	Saya mampu melakukan pemasyarakatan perpusdokinfo tanpa harus menunggu bimbingan dari atasan				

**Lampiran****HASIL UJI NORMALITAS DENGAN SPSS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53719545
	Absolute	.154
Most Extreme Differences	Positive	.154
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.702

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran****HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS DENGAN SPSS****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.206	12.899		-.016
	Budaya Organisasi	.600	.270	.360	2.221
	Gaya Kepemimpinan	.840	.299	.370	2.808
	Transformasional				
	Kepuasan Kerja	.481	.201	.355	2.393

a. Dependent Variable: Kinerja \_Pustakawan

**Lampiran 13****HASIL UJI LINIERITAS DENGAN SPSS****ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	(Combined)	1746.119	12	145.510	8.897	.002	
Kinerja *	Between Groups	Linearity	1161.445	1	1161.445	71.018	.000
Budaya Organisasi		Deviation from Linearity	584.674	11	53.152	3.250	.053
	Within Groups		130.833	8	16.354		
	Total		1876.952	20			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	(Combined)	1328.586	9	147.621	2.961	.047	
Kinerja *	Between Groups	Linearity	849.756	1	849.756	17.04	.002
Gaya Kepemimpinan		Deviation from Linearity	478.829	8	59.854	1.201	.379
Transformasional	Within Groups		548.367	11	49.852		
	Total		1876.952	20			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	(Combined)	1380.702	12	115.059	1.855	.194	
Kinerja *	Between Groups	Linearity	956.019	1	956.019	15.412	.004
Kepuasan Kerja		Deviation from Linearity	424.683	11	38.608	.622	.771
	Within Groups		496.250	8	62.031		
	Total		1876.952	20			

## HASIL UJI AUTOKORELASI DENGAN SPSS

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 <sup>a</sup>	.791	.754	4.809	2.137

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran

### HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS DENGAN SPSS

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.542	6.499	.237	.815
	Budaya Organisasi	.139	.136	.343	.320
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.081	.151	-.147	.597
	Kepuasan Kerja	-.063	.101	-.190	.544

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Lampiran

### REGRESI LINIER SEDERHANA (X<sub>1</sub> TERHADAP Y)

#### Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.599	6.137

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

#### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	1161.445	30.842	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19	37.658		
	Total	20	1876.952		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

#### Uji T

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.590	15.147	.897	.381
	Budaya Organisasi	1.312	.236	.787	5.554 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai sig 0.000 < 0.05 maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya hipotesis diterima

T hitung 5.554 > t tabel (2.10982) maka hipotesis diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Persamaan Regresi

$$Y = 13.590 + 1.312X_1$$

**Lampiran 16****ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA (X2 TERHADAP Y)**  
Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.424	7.353

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

**Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.756	1	849.756	15.718	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1027.196	19	54.063		
	Total	1876.952	20			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

**Uji T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.882	14.592	2.733	.013
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.527	.385		

a. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 17****ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA ( X3 TERHADAP y)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.509	.484	6.962

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956.019	1	956.019	19.724	.000 <sup>b</sup>
	Residual	920.933	19	48.470		
	Total	1876.952	20			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	41.855	12.595	3.323	.004
	Kepuasan Kerja	.968	.218	4.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 19****ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 <sup>a</sup>	.791	.754	4.809

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Budaya Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1483.819	3	494.606	21.388	.000 <sup>b</sup>
	Residual	393.133	17	23.125		
	Total	1876.952	20			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.054	12.604	-.084	.934
	Budaya Organisasi	.631	.264	.378	2.390 .029
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.824	.292	.363	2.818 .012
	Kepuasan Kerja	.472	.196	.348	2.403 .028

a. Dependent Variable: Kinerja

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **A. Identitas Diri**

Nama	:	Mustika Diana, S.I.Pust
Tempat/ Tgl Lahir	:	Bandar Agung, 27 Juli 1987
Agama	:	Islam
Kebangsaan	:	Indonesia
Status Perkawinan	:	Lajang (Belum Menikah)
Alamat	:	Jl. SriKaya No.11 RT 01 RW 02 Desa Sugih Waras Kabupaten Oku Selatan Propinsi Sumatera Selatan
Nama Ayah	:	Komarudin Nawar
Nama Ibu	:	Nurmawan
No HP	:	085290525636
Email	:	mustikadiana@gmail.com

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. Pendidikan Formal
  - a. 1996 - 2002 : SD Negeri 5 Banding Agung
  - b. 2002 - 2005 : SLTP Negeri 1 Banding Agung
  - c. 2005 - 2007 : SMA Negeri 1 Banding Agung
  - d. 2010 -2012 : Diploma Dua Ilmu Perpustakaan Universitas Terbuka
  - e. 2013- 2015 : S1 Ilmu Perpustakaan Universitas Terbuka

### **C. Pengalaman**

- 2009 – 2012 : Pengelola Perpustakaan SD Negeri 1 Banding Agung
- 2012 – 2015 : Staf Perpustakaan Stikes Muhammadiyah Palembang
- 2017 : Presentasi *Call For Paper* Kementerian Pertanian
- 2018 : Tenaga Pegajar S1 Ilmu Perpustakaan Universitas Terbuka Palembang

### **D. Karya Ilmiah**

1. Penelitian
  - a. Tugas Akhir Program : Analisis Keterepakaihan Koleksi IlmuPerpustakaan di Perpustakaan Daerah Sumatera Selatan
2. Artikel
 

2017

  1. Transformasi perpustakaan berbasis teknologi menuju perpustakaan masa depan
  2. Analisis sistem temu kembali informasi KINK one search KEMENKES RI