

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN  
TERHADAP KINERJA TENAGA PERPUSTAKAAN DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA (UII)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu  
Budaya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Perpustakaan



oleh:  
Ananda Dwi Putri  
NIM 19101040063

**PROGRAM STUDI ILMU PERPUSTAKAAN  
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ADAB DAN ILMU BUDAYA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513949 Fax. (0274) 552883 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1534/Un.02/DA/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANANDA DWI PUTRI  
Nomor Induk Mahasiswa : 19101040063  
Telah diujikan pada : Rabu, 16 Agustus 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Arina Faifa Saufa, M.A.  
SIGNED

Valid ID: 64e6f3e0acb5b



Penguji I

Dr. Tafrikhuddin, S.Ag. M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 64e6eb01a807e



Penguji II

Muhammad Bagus Febriyanto, M.Hum.  
SIGNED

Valid ID: 64e6f2ee93205



Yogyakarta, 16 Agustus 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya

Prof. Dr. Muhammad Wildan, M.A.  
SIGNED

Valid ID: 64e7040064800

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ananda Dwi Putri

NIM : 19101040063

Fakultas : Adab dan Ilmu Budaya

Program Studi : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII)” merupakan hasil karya peneliti sendiri bukan karya jiplakan atau merupakan saduran karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang menjadi bahan rujukan. Apabila terdapat penyimpangan dalam penyusunan naskah skripsi ini, maka segala tanggung jawab ada pada peneliti.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 11 Agustus 2023



Ananda Dwi Putri  
19101040063

**Arina Faila Saufa, M.A.**

**Dosen Program Studi Ilmu Perpustakaan S1 Fakultas Adab dan Ilmu Budaya  
UIN Sunan Kalijaga**

---

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi Sdri. Ananda Dwi Putri

Lamp. : 1 (satu) eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Ananda Dwi Putri

NIM : 19101040063

Prodi : Ilmu Perpustakaan

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII)

dapat diajukan sabagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Ilmu Perpustakaan. Harapan saya semoga skripsi saudara tersebut segera desetujui dan dipertanggung jawabkan isinya dalam sidang *munaqosyah*.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Yogyakarta, 11 Agustus 2023

Pembimbing



Arina Faila Saufa, M.A.

NIP. 19940213 201903 2 016

## **MOTO**

“Leadership is not about title or a designation, it’s about impact, influence, and  
inspiration.”

– **Ronald Reagan** –

“It’s only after you’ve stepped outside your comfort zone that you begin to  
change, grow, and transform.”

– **Roy T. Bennett** –



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, skripsi ini dapat ditulis dengan baik dan selesai. Skripsi ini akan kupersembahkan kepada:

Kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikan kasih sayang berlimpah, kenyamanan, doa terbaik, dan dukungan finansialnya, sehingga aku bisa menyelesaikan studiku.

Serta kepada almamaterku yaitu UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Adab dan Ilmu Budaya.

Terima kasih.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**INTISARI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
TENAGA PERPUSTAKAAN DI PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA (UII)**

Ananda Dwi Putri  
19101040063

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala perpustakaan, kinerja tenaga perpustakaan, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada seluruh tenaga perpustakaan Universitas Islam Indonesia yang berjumlah 17 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan pengukuran instrumen penelitian yaitu skala *likerts*. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *software SPSS* versi 26. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia memperoleh nilai rata-rata sebesar 84% dan termasuk dalam kategori “sangat baik”. Kinerja tenaga perpustakaan juga termasuk dalam kategori “sangat baik” dengan nilai rata-rata sebesar 82,8%. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 62,4% terhadap variabel kinerja tenaga perpustakaan. Adapun angka koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% variabel gaya kepemimpinan, maka variabel kinerja tenaga perpustakaan akan meningkat sebesar 0,511. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi dengan nilai 0,000. Hasil persamaan regresi dapat diinterpretasikan berdasarkan nilai *t* dengan *t hitung* 4,992 > *t tabel* 2,131, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga perpustakaan (Y) di lingkup Perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Perpustakaan, Perpustakaan

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON PERFORMANCE OF LIBRARY STAFF IN THE LIBRARY UNIVERSITY OF ISLAM INDONESIA (UII)**

Ananda Dwi Putri  
19101040063

*This study aims to determine the leadership style of the library head, the performance of library staff, and the effect of leadership style on the performance of library staff at the University of Islam Indonesia (UII) Library. This research uses descriptive quantitative research methods. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to all library staff at the University of Islam Indonesia, totaling 17 respondents. The sample technique used is a saturated sample with the measurement of the research instrument, namely the Likerts scale. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis techniques, validity tests, reliability tests, and simple linear regression analysis with the help of SPSS software version 26. Based on the results of the study, the leadership style of the head of the library at the Islamic University of Indonesia Library obtained an average score of 84% and was included in the "very good" category. The performance of library staff is also included in the "very good" category with an average value of 82.8%. Simple linear regression analysis shows that the leadership style variable has an effect of 62.4% on the performance variable of library staff. The regression coefficient number shows that every 1% addition of the leadership style variable, the library staff performance variable will increase by 0.511. The results of data analysis show a significance value with a value of 0.000. The results of the regression equation can be interpreted based on the t value with t count  $4.992 > t$  table 2.131, so it can be concluded that the leadership style variable (X) has a significant and positive effect on the performance of library staff (Y) within the scope of the Islamic University of Indonesia Library.*

*Keywords: Leadership Style, Library Staff Performance, Library*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi Program Studi Strata Satu Ilmu Perpustakaan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII)”. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S. Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Muhammad Wildan, M.A., selaku Dekan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Prof. Dr. Nurdin, S.Ag., S.S., M.A. selaku Ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Arina Faila Saufa, M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberi arahan dan masukan, serta meluangkan waktunya kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Segenap Dosen dan Staf Program Studi Ilmu Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Muhammad Jamil, S.IP., selaku Kepala Perpustakaan Universitas Islam Indonesia yang sudah memberi izin penelitian di tempat.

7. Neneng Asaniyah, S.I.Pust., selaku tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia yang sudah membantu penelitian skripsi ini.
8. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada peneliti.
9. Vicky Fajar Alamsyah yang selalu memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti.
10. Teman-teman peneliti yaitu Hannum, Disca, Nafi, Uti, Izza, Afda, dan Risma yang telah berjuang bersama menyelesaikan skripsi dan saling memberi semangat.
11. Teman-teman KKN peneliti yaitu Adji, Imad, Ilzam, Agung, Zafar, Tias, Ayu, Wyne, dan Rindi yang selalu memberikan bantuan dan informasi kepada peneliti.
12. Pihak-pihak lain yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Atas dukungan baik yang telah diberikan kepada peneliti, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal. Demikian, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 11 Agustus 2023



Peneliti

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA DINAS .....	iv
MOTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
INTISARI.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Hipotesis Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9

2.2 Landasan Teori.....	14
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Sumber Data.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Variabel Penelitian.....	34
3.5 Instrumen Penelitian.....	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
3.8 Analisis Data.....	40
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum.....	45
4.2 Hasil Penelitian.....	52
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Persamaan dan perbedaan penelitian .....	13
Tabel 2: Daftar tenaga perpustakaan universitas islam indonesia .....	33
Tabel 3: Indikator gaya kepemimpinan.....	35
Tabel 4: Indikator kinerja tenaga perpustakaan .....	36
Tabel 5: Scoring kuesioner .....	38
Tabel 6: Kriteria interpretasi skor .....	42
Tabel 7: Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan .....	52
Tabel 8: Hasil uji validitas variabel kinerja .....	53
Tabel 9: Hasil uji reliabilitas variabel x dan variabel y .....	54
Tabel 10: Hasil perhitungan sub indikator pengarahan.....	55
Tabel 11: Hasil perhitungan sub indikator ketegasan .....	55
Tabel 12: Hasil perhitungan sub indikator mempertahankan kinerja .....	56
Tabel 13: Hasil perhitungan sub indikator mempertahankan peraturan .....	57
Tabel 14: Perhitungan indikator gaya kepemimpinan direktif.....	57
Tabel 15: Hasil perhitungan sub indikator suasana kekeluargaan .....	59
Tabel 16: Hasil perhitungan sub indikator hormat dan adil.....	59
Tabel 17: Hasil perhitungan sub indikator solutif.....	60
Tabel 18: Hasil perhitungan sub indikator suasana menyenangkan .....	60
Tabel 19: Hasil perhitungan sub indikator pemberian reward.....	61
Tabel 20: Indikator gaya kepemimpinan suportif .....	61
Tabel 21: Hasil perhitungan sub indikator pengambilan keputusan .....	63
Tabel 22: Hasil perhitungan sub indikator partisipasi.....	63

Tabel 23: Hasil perhitungan sub indikator kerja sama.....	64
Tabel 24: Indikator gaya kepemimpinan partisipatif .....	64
Tabel 25: Hasil perhitungan sub indikator pemberian tugas sesuai bidang .....	66
Tabel 26: Hasil perhitungan sub indikator pemberian tugas berjenjang.....	66
Tabel 27: Hasil perhitungan sub indikator percaya dengan bawahan.....	67
Tabel 28: Hasil perhitungan sub indikator meningkatkan kemampuan bawahan .....	68
Tabel 29: Perhitungan indikator gaya kepemimpinan berorientasi prestasi .....	68
Tabel 30: Hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan.....	70
Tabel 31: Hasil perhitungan sub indikator kemampuan menyelesaikan banyak tugas ....	74
Tabel 32: Hasil perhitungan sub indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah .....	75
Tabel 33: Hasil perhitungan sub indikator target kerja.....	76
Tabel 34: Hasil perhitungan indikator kuantitas .....	76
Tabel 35: Hasil perhitungan sub indikator ketelitian .....	77
Tabel 36: Hasil perhitungan sub indikator ketepatan waktu pengerjaan tugas .....	82
Tabel 37: Hasil perhitungan sub indikator efisiensi waktu.....	82
Tabel 38: Hasil perhitungan sub indikator solutif terhadap permasalahan .....	83
Tabel 39: Hasil perhitungan indikator ketepatan waktu .....	83
Tabel 40: Variabel kinerja tenaga perpustakaan .....	84
Tabel 41: Test of normality.....	89
Tabel 42: ANOVA .....	90
Tabel 43: Model Summary <sup>b</sup> .....	91
Tabel 44: ANOVA <sup>a</sup> .....	92
Tabel 45: Coefficients <sup>a</sup> .....	89

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1: Gaya kepemimpinan .....	73
Grafik 2: Kinerja Tenaga Perpustakaan .....	88



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan.....	98
Lampiran 2 Instrumen Penelitian Kinerja Tenaga Perpustakaan.....	101
Lampiran 3 Tabulasi Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	103
Lampiran 4 Tabulasi Uji Validitas Variabel Kinerja Tenaga Perpustakaan.....	104
Lampiran 5 Tabulasi Nilai Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	105
Lampiran 6 Tabulasi Nilai Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Tenaga Perpustakaan .....	106
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas <i>Shapiro-Wilk</i> .....	106
Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	107
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	108
Lampiran 10 Surat Pernyataan Bersedia Menjadi Responden.....	109
Lampiran 11 Surat Permohonan Pengisian Kuesioner.....	110
Lampiran 12 Curriculum Vitae.....	111

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi adalah kumpulan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui pendayagunaan sumber-sumber yang dimilikinya, sehingga mereka dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Tanjung dkk., 2021). Semua jenis organisasi, baik profit maupun non profit, membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil untuk mendukung pencapaian maksimal. Dengan sumber daya manusia yang baik, diharapkan mampu mengatasi tantangan yang ada, baik dari dalam maupun luar organisasi. Hal ini menandakan bahwa organisasi akan dipimpin oleh sekelompok orang dengan karakteristik yang beragam untuk mencapai tujuannya.

Salah satu yang termasuk dalam organisasi non profit adalah perpustakaan. Perpustakaan merupakan organisasi yang bertugas memenuhi informasi pengguna, tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Widiassa (2022, hlm. 4) mengatakan bahwa setiap perpustakaan harus diatur dan ditata dengan baik agar pelaksanaan kegiatan kerja dapat terlaksana dengan efisien dan efektif. Tanpa pengelolaan yang baik, maka tujuan, visi, dan misi yang telah direncanakan tidak dapat tercapai. Untuk dapat memperoleh hasil yang baik diperlukan kemauan dan kemampuan tenaga perpustakaan secara bersama-sama agar penyelenggaraan perpustakaan dapat berjalan. Dengan demikian, pustakawan dan staf merupakan aset penting yang dimiliki oleh perpustakaan.

Untuk menjalankan prosesnya, perpustakaan memiliki pemimpin yang disebut kepala perpustakaan, yang memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perpustakaan. Sebagai seorang pemimpin, kepala perpustakaan yang baik tidak hanya mengatur dan menyuruh, tetapi juga mengayomi, mengawasi, mendorong anggota untuk bekerja lebih keras, dan mengarahkan seluruh anggota di lingkungan perpustakaan. Untuk menyeimbangkan langkah setiap orang yang ada di perpustakaan, diperlukan kepala perpustakaan sebagai seorang pemimpin yang gaya kepemimpinannya dapat diterima oleh semua orang di perpustakaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi pengaruh konstruktif, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam organisasi, di mana tugas utama seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program, tetapi juga harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasi yaitu anggotanya untuk ikut berperan aktif dan memberi kontribusi yang positif untuk mencapai tujuan (Pasteur, 2020, hlm. 5). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara untuk menggerakkan orang lain agar mau mengusahakan keberhasilan suatu organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut, dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Setiap pemimpin organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat. Dalam

organisasi, seorang pemimpin tentunya mengalami pergantian dalam masa periode tertentu, begitu pula dengan kepala perpustakaan. Setiap kepala perpustakaan pasti memiliki cara yang berbeda dalam memimpin suatu perpustakaan. Cara memimpin perpustakaan inilah yang disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* adalah cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin anggotanya (Mattayang, 2019, hlm. 48). Gaya kepemimpinan yang dimiliki harus mampu mempengaruhi perilaku karyawannya dengan tujuan untuk membimbing sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan memiliki berbagai tipe, salah satu teori tentang gaya kepemimpinan yaitu *Path-Goal Theory* atau teori jalur-tujuan. Teori ini diusulkan oleh Evans dan House yang mengidentifikasi pengaruh gaya pemimpin terhadap motivasi, kepuasan dan pelaksanaan kerja bawahan dalam mencapai tujuan. Teori ini didasarkan pada premis bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan. teori *Path-Goal* mengakui empat gaya kepemimpinan yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi. Dalam pelaksanaannya, seorang kepala perpustakaan diharapkan dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungannya karena akan berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga perpustakaan. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Watkins dan Marsick (2019) dalam (Tan & Olaore, 2022, hlm. 113) bahwa untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi, juga diperlukan lingkungan yang dapat mendorong kepatuhan dan ketaatan, pembelajaran tim, dan juga kolaborasi agar organisasi dapat mencapai visi kolektif.

Pada dasarnya, kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa organisasi pada pencapaian yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dimungkinkan dapat memberi dampak bagi organisasi secara keseluruhan. Ahmadi (2021, hlm. 3) berpendapat bahwa kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga perpustakaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh penting terhadap organisasi.

Sebagaimana dengan uraian yang telah dijelaskan di atas, gaya kepemimpinan melekat pada organisasi termasuk perpustakaan. Beberapa jenis perpustakaan yang ada antara lain: perpustakaan sekolah, perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan umum, perpustakaan keliling, taman baca masyarakat, perpustakaan khusus, dan perpustakaan nasional. Hermanto (2019, hlm. 881) mengatakan bahwa perpustakaan perguruan tinggi adalah unit kerja yang melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi seperti pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tujuan dari perpustakaan perguruan tinggi adalah untuk memenuhi kebutuhan informasi, menyediakan bahan rujukan, menyediakan ruang belajar, menyediakan jasa peminjaman dan jasa informasi khususnya bagi pendidik dan mahasiswa.

Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII) merupakan salah satu perpustakaan perguruan tinggi di Yogyakarta yang memiliki program-program menarik untuk diteliti. Sebagai survei awal, peneliti melakukan wawancara dengan

Direktur Perpustakaan yaitu Bapak Muhammad Jamil, S.IP dan salah satu tenaga perpustakaan Kepala Divisi Pengadaan, Administrasi dan Keuangan yaitu Ibu Neneng Asaniyah, S.I.Pust. di perpustakaan Universitas Islam Indonesia pada tanggal 15 Februari 2023. Hasil wawancara menyebutkan bahwa selama masa kepemimpinan Bapak Muhammad Jamil yang berjalan dari 1 September 2022 - sekarang, ia mengadakan beberapa kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Pertama, kegiatan *library lite* (literasi perpustakaan) yang dilakukan secara *daring*, dimana acara tersebut diadakan dari tenaga perpustakaan untuk tenaga perpustakaan. Acara di dalamnya memuat dakwah Islam atau kultum. Kedua, kegiatan *sharing* yaitu penyampaian informasi tentang perpustakaan seperti *research* atau kegiatan yang dilakukan tenaga perpustakaan sehari-hari. *Sharing* dilakukan secara bergantian dengan tujuan membiasakan tenaga perpustakaan untuk berbagi dan berbicara. Kegiatan tersebut juga digunakan sebagai kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan, atau kegiatan yang telah diikuti oleh tenaga perpustakaan. Ketiga, perpustakaan UII juga melakukan rotasi kerja pustakawan untuk mengurangi tingkat kejenuhan dan menambah pengalaman kerja. Rotasi kerja tersebut dilakukan minimal pada dua divisi.

Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan para tenaga perpustakaan, perpustakaan UII juga mengadakan beberapa kegiatan. Pertama, untuk meningkatkan kompetensi menulis, para tenaga perpustakaan dipacu untuk membuat prosiding di beberapa konferensi. Hal ini juga dilakukan untuk meningkatkan *branding* perpustakaan. Kedua, perpustakaan UII memberikan pembekalan seperti *workshop* dan pelatihan *softskill* untuk pustakawan. Ketiga,

perpustakaan UII memiliki penerbitan jurnal yaitu *uni-lib* dan buletin perpustakaan. Dengan penerbitan ini, tenaga perpustakaan dapat meningkatkan perannya sebagai editor dan manajer jurnal *online*. Kemudian, perpustakaan UII juga memberi penghargaan setiap akhir tahun kepada tenaga perpustakaan yang dinilai disiplin.

Selanjutnya, perpustakaan UII mengadakan pemantauan kinerja tenaga perpustakaan secara rutin, baik di tingkat pimpinan maupun divisi. Dalam tingkat pimpinan, pemantauan dilakukan oleh kepala perpustakaan setiap bulan dan secara menyeluruh. Sementara di tingkat divisi dilakukan setiap 2-3 (dua sampai tiga) bulan sekali. Dalam hasil wawancara, beliau juga mengatakan bahwa sebagai direktur perpustakaan ia berkomitmen secara pribadi menganggap seluruh tenaga perpustakaan sebagai keluarga. Kemudian ia juga mengatakan suportif terhadap kegiatan-kegiatan tenaga perpustakaan yang berkaitan dengan pengembangan karir.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa untuk merealisasikan tujuan-tujuan perpustakaan yang hendak dicapai, maka dibutuhkan kinerja tenaga perpustakaan yang baik. Sedangkan, kinerja yang baik tentu membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap kinerja tenaga perpustakaan di perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap kinerja tenaga perpustakaan di perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Islam Indonesia, pihak-pihak terkait, dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi perpustakaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi kepala perpustakaan Universitas Islam Indonesia.
2. Bagi masyarakat umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan kepala perpustakaan Universitas Islam Indonesia dalam meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik gaya kepemimpinan.

### **1.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dengan kinerja tenaga perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dengan kinerja tenaga perpustakaan Universitas Islam Indonesia.

## **1.6 Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibutuhkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini diuraikan menjadi 3 (tiga) bagian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini berisi latar belakang diadakannya penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori, bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan dan landasan teori yaitu teori-teori dasar yang digunakan dalam penelitian.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, Teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, analisis data, dan uji hipotesis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, bab ini berisi gambaran umum lokasi penelitian dan menguraikan hasil penelitian berupa perhitungan data dan pembahasan.

BAB V Penutup, bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data gaya kepemimpinan dari teori *path-goal* terhadap kinerja tenaga perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kepala Perpustakaan UII tergolong sangat baik dengan rata-rata akhir sebesar 84%. Gaya kepemimpinan yang diaplikasikan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan berorientasi-prestasi. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 59%. Sedangkan perolehan rata-rata terendah adalah gaya kepemimpinan direktif yaitu sebesar 55,3%.
2. Kinerja tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia tergolong dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 82,8%. Indikator kuantitas mendapat nilai paling tinggi yaitu sebesar 57%. Sedangkan indikator paling rendah adalah ketepatan waktu yaitu sebesar 55,3%.
3. Perhitungan data dan uji hipotesis antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga perpustakaan Universitas Islam Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga perpustakaan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yaitu  $4,992 > 2,131$ .

**B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Keempat macam gaya kepemimpinan sudah diterapkan dengan baik oleh Kepala Perpustakaan UII dan tergolong baik. Namun, sebaiknya Kepala Perpustakaan dapat lebih bersikap tegas dan meningkatkan kemampuannya dalam memberi arahan kepada tenaga perpustakaan.
2. Ketiga kinerja tenaga perpustakaan sudah tergolong baik dan harus dipertahankan. Namun, tenaga perpustakaan dapat lebih meningkatkan aspek ketepatan waktunya.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan indikator kinerja yang berbeda, analisis data yang berbeda, dan menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7–8), 869–893. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2019-0499>
- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *SUKA-Press*.
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Bintang Pustaka Madani.
- Alaslan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Pembangunan Desa. *AdBis Power*, 1(1), 100.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Badudu, J. ., & Zain, S. M. (n.d.). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Pustaka Sinar Harapan.
- Bahasa, B. P. dan P. (2023a). *KBBI Daring*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Pengaruh>
- Bahasa, B. P. dan P. (2023b). *KBBI Daring*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/gaya>
- Bahasa, B. P. dan P. (2023c). *KBBI Daring*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *SAGE*. SAGE.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fallo, A. R. (2021). Kualitas Pemimpin Dalam Organisasi Serta Implementasinya Secara Empiris Di Indonesia. *Administrasi Publik*, 17(1), 59.
- Hermanto, B. (2019). Kompetensi Pustakawan Dalam Mengelola Layanan Di Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Pustaka Ilmiah*, 5(2), 881.
- Iskandar, & Lubis. (2019). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). *Jiper*, 1.

- Madyarti, G. M. (2021). *Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai*. 1(1), 291–297. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4728/2883>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA, Volume 2 N(4)*, 1–8.
- Nasser, A. A., & Al-Taie, A. K. B. (2021). The Behavior of the Security Leader and its Impact on Achieving Strategic Initiatives within the Framework of (Path-Goal) Theory. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(10), 1403–1404. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/10017>
- Pandaswita, D. (2022). *Leadership: Kepemimpinan Efektif Organisasi Profesional*. Alqaprint Jatinangor.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (3rd ed.). Widya Gama.
- Pasteur, D. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. Alqaprint Jatinangor.
- Perpustakaan Nasional, R. I. (2015). *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Perguruan Tinggi*.
- Perpustakaan UII. (2023). *Sumber Daya Manusia*. [https://library.uii.ac.id/sdm\\_perpustakaan/](https://library.uii.ac.id/sdm_perpustakaan/)
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Rohim. (2020). *Organisasi: Restrukturisasi dan Kinerja Pegawai*. CV. Adanu Abimata.
- Sari, I. S. J. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Ilmiah Iqra'*, 13(1), 26–37.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara.

- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *RI'AYAH*, 04(02), 212–213.
- Tan, F. Z., & Olaore, G. O. (2022). Effect of Organizational Learning and Effectiveness on the Operations, Employees Productivity and Management Performance. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(2), 110–127. <https://doi.org/10.1108/xjm-09-2020-0122>
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., Purba, B., Purba, S., & Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan Manajemen*.
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. In *Klik Media*. Klik Media.
- Widiasa, I. K. (2022). Manajemen Perpustakaan Sekolah. *Jurnal Perpustakaan Sekolah*, 1, 4.
- Winarno. (2021). *Buku Metodologi Penelitian*. Universitas Negeri Malang (UM Press).