

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP PRESTASI KERJA PENGELOLA  
PERPUSTAKAAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN  
KEARSIPAN KABUPATEN NAGAN RAYA**

**Skripsi**

**Oleh :**

**RITA JUWITA**

**NIM. 170503016**

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Prodi Ilmu Perpustakaan**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2023M / 1445H**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
PRESTASI KERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN PADA DINAS  
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN NAGAN RAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh Sebagai Satu Beban Studi  
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan

**Diajukan Oleh:**

**Rita Juwita**  
**NIM. 170503016**

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan**

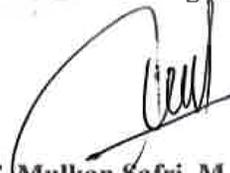
**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I**



**Nurrahmi S.Pd.I., M.Pd.**  
**NIP. 197902222003122001**

**Pembimbing II**



**T. Mulkan Safri, M.IP.**  
**NIP. 199101082019031007**

# SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan  
Lulus Serta Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian  
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/Tanggal :

Selasa, 05 Desember 2023 M  
22 Jumadil Ula 1445 H

Darussalam – Banda Aceh

PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua,



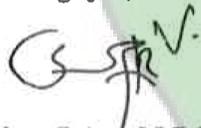
Nurrahmi, S.Pd.I., M.Pd.  
NIP. 197902222003122001

Sekretaris



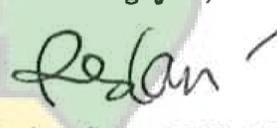
T. Mulkan Safri, M.IP.  
NIP. 199101082019031007

Penguji I,



Suraiya, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 197511022003122002

Penguji II,



Ruslan, S.Ag., M.Si., M.LIS  
NIP. 1977011012006041004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
Darussalam – Banda Aceh



  
Syarifuddin, M.Ag., Ph.D

NIP. 197001011997031005

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rita Juwita

NIM : 170503016

Prodi : Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi :Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri, dan jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia diberikan sanksi akademik sesuai dengan peraturan dengan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 20 November 2023

Yang Menyatakan,

  
Rita Juwita



## KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat serta karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat beliau yang telah menuntun umat manusia kepada kedamaian dan membimbing kita semua menuju agama yang benar di sisi Allah yakni Agama Islam.

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja pengelola perpustakaan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penyusunan skripsi ini berhasil diselesaikan berkat bantuan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda dan Ayahanda yang selalu mendidik, mendukung, memberikan segala bentuk pengorbanan, nasehat, dan semangat sehingga penulis sampai pada tahap ini. Rasa terimakasih juga penulis ucapkan kepada kakak, abang dan adik. Serta ucapan terimakasih juga kepada Suami, Ayah dan Ibu Mertua beserta

Adik Ipar saya dan seluruh keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu persatu untuk motivasi, dukungan, dan do'a merekalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ibu Nurrahmi, M.IP selaku pembimbing I dan Bapak T. Mulkan Safri, M.IP selaku pembimbing II yang telah memberikan bantuan, bimbingan, ide, pengorbanan waktu, tenaga, dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

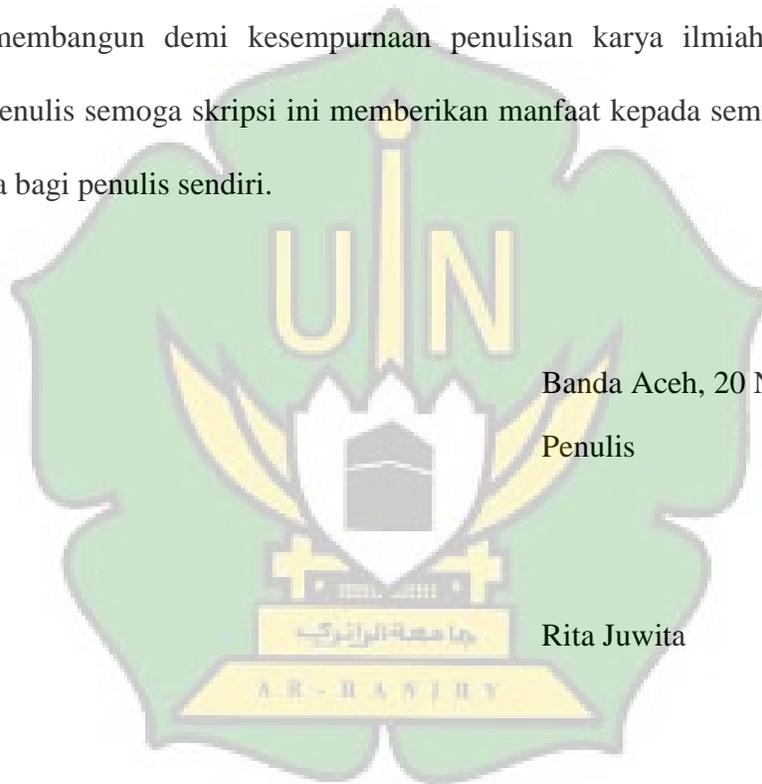
Terimakasih kepada Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora Bapak Syarifuddin, M.Ag., Ph.D, kepada Bapak Mukhtaruddin, S.Ag., M.LIS sebagai Ketua Prodi Ilmu Perpustakaan, serta kepada Bapak T. Mulkan Safri, M.IP sebagai sekretaris jurusan Ilmu Perpustakaan. Ucapan terimakasih pula penulis sampaikan kepada dosen dan asisten serta seluruh karyawan di lingkungan Fakultas Adab dan Humaniora.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Nila Kasma, SH selaku kepala perpustakaan di Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya dan juga kepada seluruh karyawan-karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya yang telah sedianya memberikan izin dan informasi kepada peneliti, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Suami saya Dadang Kusuma yang telah memberikan semangat, do'a, dukungannya, dan teman-teman seperjuangan, sahabat saya Wifratun Aini, Syarwani, Fanny Novisyamira, Putro Cut Syakila, Nurul Aufa, Islahulana Fitri, Raudhatul Jannah, Nisa Wulandari, Resa Agustira, Sri Hartini,

Nabila Rizki, Dian Kamila, Anisa Amini, Syukrati, Suci Zikra dan semua teman-teman SI Ilmu Perpustakaan leting 2017, yang telah memberikan bantuan berupa doa, dukungan, saran, dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kebenaran selalu datang dari Allah SWT dan kesalahan itu datang dari penulis sendiri, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah ini. Demikian harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada semua pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri.



Banda Aceh, 20 November 2023

Penulis

Rita Juwita

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Penjelasan Istilah .....	7
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka .....	10
B. Kepemimpinan Transformasional.....	12
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	12
2. Tujuan Kepemimpinan Transformasional .....	14
3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional.....	15
4. Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	17
C. Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan .....	19
1. Pengertian Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan .....	19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan .....	20
3. Indikator Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan.....	21
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
A. Rancangan Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian .....	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	25
D. Hipotesis .....	25
E. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	27
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
G. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	40
C. Pembahasan.....	47
<b>BAB V : KESIMPULAN.....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data Validasi Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Uji Validasi Kuesioner
- Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner
- Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi
- Lampiran 6. Hasil Uji Determinasi
- Lampiran 7. Hasil Uji Regresi
- Lampiran 8. Uji Hipotesis
- Lampiran 9. Surat Keputusan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 10. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 11. Dokumentasi



## ABSTRAK

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya sudah tergolong baik, sudah menekankan kerjasama dan komunikasi terbuka dengan bawahannya, serta aktif memberikan bimbingan, sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik. Namun di sisi lain masih ditemukan permasalahan dalam hal prestasi kerja pada sebagian pengelola perpustakaan terutama terkait pengetahuan, inisiatif dan disiplin waktu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 27 orang dan sampel sebanyak 27 pengelola perpustakaan yang diambil dengan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan koesioner. Analisa data terdiri dari uji koefisien korelasi, dengan menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya, hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian korelasi *Product Moment* yang penulis lakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 yang artinya pengaruh variabel X terhadap Y tergolong kategori kuat. Dengan demikian determinasi pada variabel (X) kepemimpinan transformasional sebesar 43,6% mempengaruhi variabel (Y) prestasi kerja pengelola perpustakaan, sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai korelasi sebesar 0,660 dengan hasil uji regresi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,392 > t_{tabel}$  1,703, artinya prestasi kerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan transformasional. Semakin tinggi kualitas gaya kepemimpinan kepala perpustakaan, maka semakin mempercepat naiknya prestasi kerja pengelola perpustakaan, begitu pula sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang baik, akan membuat prestasi kerja pengelola perpustakaan menurun.

**Kata Kunci:** *pengaruh, kepemimpinan transformasional, prestasi kerja pustakawan*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia yakni pengelola perpustakaan di dalam suatu lembaga perpustakaan memegang peranan sangat penting dalam menjalankan kegiatan kelembagaan. Pengelola Perpustakaan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perpustakaan sesuai dengan kualifikasi keilmuan yang dimilikinya. Potensi setiap pengelola perpustakaan yang ada pada perpustakaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil atau prestasi kerja yang optimal.

Setiap lembaga yang memberikan layanan kepada publik, termasuk perpustakaan, tercapai atau tidaknya tujuan pelayanan tersebut salah satunya dapat dilihat dari prestasi kerja (*job performance*) yang diperoleh oleh pengelola perpustakaan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Hal yang sama dinyatakan oleh Mangkunegara bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Pada lembaga perpustakaan, pengelola perpustakaan merupakan ujung tombak bagi keberhasilan suatu perpustakaan dalam meningkatkan daya baca

---

<sup>1</sup> Yuli Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2015), 89

<sup>2</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung :Remaja Rosdakarya, 2017), 11.

masyarakat. Pengelola perpustakaan merupakan salah satu sumber daya yang menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi perpustakaan yang memungkinkan perpustakaan dapat berperan secara optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 juga ditegaskan bahwa “pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.<sup>3</sup> Menjadi pengelola perpustakaan yang ideal adalah tuntutan jika kita ingin dikatakan sebagai seorang yang profesional dan tentunya yang sesuai dengan standar profesi itu sendiri. Namun terkadang di lapangan banyak dijumpai para pengelola perpustakaan masih belum menunjukkan sikap dan kompetensi yang memadai, sehingga prestasi kerja tidak dapat diraih dengan baik.

Prestasi kerja pengelola perpustakaan di sebuah perpustakaan dikatakan baik, apabila memenuhi indikator prestasi kerja itu sendiri. Sutrisno menyebutkan indikator prestasi kerja ialah hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi.<sup>4</sup> Pencapaian prestasi yang baik dikalangan pengelola perpustakaan tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya menurut Fathoni ialah kepemimpinan transformasi.<sup>5</sup>

Kepemimpinan transformasional adalah suatu kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan memberdayakan orang-orang di bawah tanggungjawabnya untuk bekerjasama mewujudkan visi organisasi. Kepemimpinan transformasional ialah kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan

<sup>4</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pranada Media Group, 2016), 89.

<sup>5</sup> Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rineka Cipta, 2016), 240.

individu maupun organisasi dengan cara memperbaiki kembali karakter diri individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan.<sup>6</sup>

Kepemimpinan transformasional dalam lembaga perpustakaan pada prinsipnya memiliki fungsi untuk memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.<sup>7</sup> Fungsi tersebut menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan prestasi kerja pengelola perpustakaan.

Gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang juga baik bagi para pengelola perpustakaan. Sukses atau tidaknya pengelola perpustakaan dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Hasil penelitian lain juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahannya. Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya akan mendukung semua aspek di dalamnya termasuk kinerja dan memotivasi para pengelola perpustakaan, yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari perpustakaan secara menyeluruh.

---

<sup>6</sup> Setiawan dan Muhith, *Transformasional Leadership*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada 2016), 19.

<sup>7</sup> Setiawan dan Muhith, *Transformasional Leadership...*, 19.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya sudah tergolong baik, dimana pimpinan sudah menekankan kerjasama dan komunikasi terbuka dengan bawahannya khususnya pengelola perpustakaan. Pimpinan juga aktif memberikan bimbingan seperti memajukan Perpustakaan Desa yang ada di Nagan Raya. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya dengan gaya kepemimpinannya juga memberi peluang kepada pengelola perpustakaan untuk berinovasi menyangkut perkembangan perpustakaan tersebut serta memberi peluang kepada pengelola perpustakaan untuk membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab, sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan prestasi kerja pengelola perpustakaan.<sup>8</sup>

Sekalipun telah terlihat adanya upaya kepemimpinan yang transformasional oleh kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya, namun berdasarkan observasi awal penulis pada kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nagan Raya masih ditemukan permasalahan dalam hal prestasi kerja pada pengelola perpustakaan terutama terkait pengetahuan, inisiatif dan disiplin waktu. Dimana terkait pengetahuan masih ada sebagian pengelola perpustakaan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan adanya harapan bantuan dari teman kerjanya, dibidang insiatif jarang dijumpai sebagian karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa adanya instruksi atasan, kedisiplinan waktu juga masih terlihat minim dikalangan pengelola

---

<sup>8</sup> Hasil Wawancara dengan Pustakawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya, Pada Tanggal 30 Maret 2023

perpustakaan, seperti jadwal masuk kantor dari jam istirahat dan jam pagi. Berbagai masalah ini jika tidak dibenahi tentu akan menurunkan hasil kerja dari pengelola perpustakaan itu sendiri. Seharusnya para pustakawan di kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nagan Raya sudah dapat mengelola perpustakaan secara maksimal di karenakan mereka sudah mengikuti berbagai pelatihan perpustakaan bahkan ada 3 orang yang sudah di bekali dengan pendidikan Ilmu Perpustakaan.<sup>9</sup>

Perpustakaan dan kepemimpinan adalah dua istilah yang sering didengar dalam konteks masa depan perpustakaan karena kemajuan perpustakaan sangat dipengaruhi oleh kebijakan pemimpin dalam organisasi. Fungsi perpustakaan ialah memenuhi kebutuhan informasi bagi pemustaka. Oleh sebab itu, sudah selayaknya fungsi dan peran perpustakaan diperhatikan terutama dari segi manajerial dan kepemimpinan, karena kepemimpinan transformasional yang baik akan menciptakan manajemen organisasi yang baik pula. Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan sebagai faktor yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi.<sup>10</sup>

Berdasarkan permasalahan di atas, maka oleh karena itu kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan prestasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya, hal itu ditunjukkan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada bawahannya. Melihat kenyataan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh**

---

<sup>9</sup> Hasil Observasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya, Pada Tanggal 23 Maret 2023

<sup>10</sup> Ahmad, V. I., Aplikasi Pendekatan Situasional dalam Menentukan Gaya Kepemimpinan Efektif, Jurnal Administrasi Vol 20 No 1 (2013), h. 21-23

## **Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Serta diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti lainnya yang ingin mengembangkan lebih lanjut penelitian ini.

#### 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Nagan Raya.

## **E. Definisi Istilah**

Adapun istilah dasar yang terdapat dalam proposal penelitian ini ialah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh**

Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang dapat timbul dari sesuatu, baik itu watak, orang, benda, kepercayaan dan perbuatan seseorang yang dapat mempengaruhi lingkungan yang ada disekitarnya. Menurut Hugiono Pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek.<sup>11</sup> Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain.<sup>12</sup> Adapun pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah efek atau suatu daya dari kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Badan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Nagan Raya.

### **2. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena pemimpin memiliki kuasa yang paling tinggi agar dapat mengarahkan

---

<sup>11</sup> Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*. (Jakarta: Bina Aksara, 2017), 47

<sup>12</sup> Babadu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2016), 131

organisasi yang ia pimpin untuk menjalankan semua kebijakan-kebijakan yang telah dibuatnya. Menurut O'Leary kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui *status quo* atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.<sup>13</sup> Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, sikap, atau kebutuhan menuju perubahan yang lebih baik di masa yang akan datang.<sup>14</sup>

Kepemimpinan transformasional yang dimaksud dalam penelitian ini ialah gaya kepemimpinan kepala perpustakaan pada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya, baik dilihat dari pengaruh ideal, simulasi intelektual, pertimbangan individual maupun dalam memberikan motivasi inspirasi kepada pustakawannya. Kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan indikator *idealized influence* (pengaruh ideal), *intellectual simulation* (simulasi intelektual), *individual consideration* (pertimbangan individual) dan *inspiration motivation* (motivasi inspirasi).<sup>15</sup>

### **3. Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan**

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan dikerjakan dengan skill. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh

---

<sup>13</sup> O'Leary, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Liberty, 20017), 61.

<sup>14</sup> Hayatuddiniyah, *Kepemimpinan Transformasional Perpustakaan di Era Disrupsi 4.0*. Jurnal Library and Information Science Vol 6 No 1 (2022), 46.

<sup>15</sup> Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, Alim Putra Budiman, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia Vol 1 No 7 (2021), 844

melalui proses dan ketentuan dalam bekerja. Soeprihanto menyatakan bahwa prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>16</sup> Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>17</sup> Prestasi kerja pengelola perpustakaan adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pengelola perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perpustakaan.<sup>18</sup>

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun yang dimaksud dengan prestasi kerja pengelola perpustakaan dalam penelitian ini ialah prestasi kerja yang dicapai oleh pengelola perpustakaan. Badan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Nagan Raya. Indikator prestasi kerja pustakawan dalam penelitian ialah hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2016), 7.

<sup>17</sup> Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2014), 22.

<sup>18</sup> Yuni Nurjanah, *Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pustakawan UNDIP*, (Semarang: UNDIP, 2017), 288

<sup>19</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pranada Media Group, 2016), 152.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

Sebelum peneliti membahas tentang landasan teori, peneliti terlebih dahulu akan membahas kajian pustaka. Dalam kajian pustaka ini membahas tentang penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, bertujuan sebagai pembandingan dengan penelitian-penelitian yang akan dilakukan dan yang akan datang. Kajian pustaka merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam setiap karya ilmiah, termasuk skripsi untuk pembuatan dan pemasukan dari hasil-hasil penelitian yang telah terdahulu. Penulisan kajian pustaka ini dilakukan untuk menghindari plagiasi, sehingga keaslian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Adapun penelitian yang terdahulu yang telah ada sebagai berikut:

Penelitian Jumady, dkk berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.<sup>20</sup> Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan kajian yang peneliti lakukan. Persamaan terlihat pada variabel independent yakni kepemimpinan transformasional perpustakaan, sedangkan perbedaan mendasar terlihat pada variabel dependen, dimana kajian sebelumnya fokus pada aspek kinerja sedangkan penelitian ini melihat prestasi kerja pengelola perpustakaan.

---

<sup>20</sup> Jumady, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Vol 9 No 3 (2022).

Kuriawati dan Rahmayati “*Urgensi Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Prestasi Kerja Pegawai Perpustakaan (Studi Kasus: Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi)*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala perpustakaan tidak melengkapi aspek-aspek penting dalam kepemimpinan transformasional yaitu; menjadi panutan ideal, memotivasi dan menginspirasi, memperhatikan pengikut, dan stimulasi intelektual. Kendala kepala perpustakaan dalam memimpin perpustakaan terletak pada kiranya komunikasi secara langsung antara kepala perpustakaan dan pustakawan, dan kendala yang kedua dikarenakan staf berlatar pendidikan yang berbeda, dan kendala yang ketiga perilaku. Upaya yang dilakukan oleh kepala perpustakaan dalam memperoleh perpustakaan yang dinamis melalui kepemimpinan transformasional dengan cara penegakan disiplin pegawai, memberikan reward dan penambahan Sumber Daya Manusia (SDM).<sup>21</sup> Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan kajian yang peneliti lakukan. Persamaan terlihat pada variabel penelitian yakni kepemimpinan transformasional perpustakaan dan prestasi kerja pengelola perpustakaan. Namun yang membedakan ialah subjek penelitian, dimana penelitian sebelumnya menjadikan pegawai perpustakaan SMA Negeri 3 Muaro Jambi, sedangkan kajian yang peneliti lakukan menjadikan pengelola perpustakaan pada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya sebagai subjek penelitian.

Penelitian Juliagustheria Wiyaka dan Saban Echdar berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang*”. Hasil

---

<sup>21</sup> Kuriawati dan Rahmayati, *Urgensi Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Prestasi Kerja Pegawai Perpustakaan (Studi Kasus: Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi)*, Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 6 No. 2, (2022), h. 93.

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja sedangkan kepuasan kerja secara parsial dan simultan memberikan hasil yang tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, serta variabel kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.<sup>22</sup> Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan kajian yang peneliti lakukan. Persamaan terlihat pada variabel independent yakni kepemimpinan transformasional perpustakaan, sedangkan perbedaan mendasar terlihat pada variabel independen pada penelitian di atas juga melihat fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Begitu juga variabel dependen dimana kajian sebelumnya fokus pada aspek kinerja sedangkan penelitian ini melihat prestasi kerja pengelola perpustakaan.

## **B. Kepemimpinan Transformasional**

### **1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Secara umum gaya kepemimpinan adalah suatu cara seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah-laku orang lain. Kepemimpinan adalah proses interaksi. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara seorang pemimpin untuk bertindak. Sebelum membahas secara khusus terkait bentuk gaya kepemimpinan dalam penelitian ini, maka perlu diketahui jenis atau model-model gaya kepemimpinan

---

<sup>22</sup> Wiyaka dan Saban Echdar, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang*, Jurnal Kewirausahaan Vol 9 No 2 (2021), h. 203

itu sendiri. Menurut Rivai gaya kepemimpinan ada tiga bentuk, yaitu gaya otoriter, demokratis, kepemimpinan Bebas dan gaya kepemimpinan situasional.<sup>23</sup> Benyamin Molan mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan visioner.<sup>24</sup> Hal ini didukung oleh pendapat Wibawa yang menyebut ada dua model gaya kepemimpinan yaitu gaya transaksional dan tranformasional.<sup>25</sup>

Penelitian ini hanya membatasi pada gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mengacu kepada seperangkat kemampuan yang memungkinkan seorang pemimpin untuk mengenali kebutuhan akan perubahan. Gaya kepemimpinan ini menekankan kepada tingginya pengembangan motivasi dan kemauan yang kuat dari para anggota organisasi dengan cara menciptakan visi dan misi yang inspiratif untuk masa depan organisasi.<sup>26</sup>

Kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan perubahan keadaan saat ini. Perubahan tersebut tentunya mengarah kepada perubahan yang lebih baik.<sup>27</sup> Pemimpin dengan gaya transformasional merupakan agen perubahan karena mereka mampu menginspirasi anggota organisasi untuk berkesempatan menjadi pemimpin itu

---

<sup>23</sup> Rivai dan Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Edisi Ketiga). (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017), h. 136.

<sup>24</sup> Benyamin Molan, *Manajemen*, (Jakarta: Indeks Kelompok Media, 2016), h. 127.

<sup>25</sup> Wibawa, *Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional*. Jurnal Penelitian Vol 2 No 2 (2018), h. 55.

<sup>26</sup> Harmoko, *Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Riset*, Jurnal Perpustakaan Vol. 8 No.1 (2017), h. 23

<sup>27</sup> Hayatuddiniyah, *Kepemimpinan Transformasional Perpustakaan di Era Disrupsi 4.0*, Journal Publication Library and Information Science Vol 6 No 1 (2022), h. 50

sendiri, memacu pertumbuhan atau perkembangan keperibadian dan profesionaitas para anggota organisasi.<sup>28</sup>

Ciri penting kepemimpinan transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan. Pemimpin dengan sifat motivasi inspirasional mampu membantu meningkatkan gairah pengikut dan motivasi untuk memenuhi tujuan.<sup>29</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya transformasional ialah gaya yang dimiliki seorang pimpinan dalam hal ini kepemimpinan lembaga perpustakaan yang melibatkan semua tenaga perpustakaan dengan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan pada lembaga perpustakaan.

## **2. Tujuan Kepemimpinan Transformasional Bagi Lembaga Perpustakaan**

Kepemimpinan transpormasional diterapkan oleh seorang pimpinan perpustakaan memiliki tujuan tersendiri dalam rangka mewujudkan visi dan misi perpustakaan itu sendiri. Menurut Harmoko ada tiga tujuan dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Reeder, *The Impact of Leadership Styles on Libraries*, Ph.D Dissertation. (United States: Capella University, 2014), h. 107.

<sup>29</sup> Lianna, *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap University Performance Dengan Learning Organization and University Culture Sebagai Variabel Intervening*. *Business Accounting Review* 3.1. (2017), h. 489-500

<sup>30</sup> Harmoko, *Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Riset*, *Jurnal Perpustakaan* Vol. 8 No.1 (2017), h. 24

- a. Membantu staf atau anggota organisasi mengembangkan dan mempertahankan budaya kolaboratif dan profesionalisme untuk mendukung perubahan yang terjadi.
- b. Mampu secara aktif mengkomunikasikan norma-norma dalam organisasi dan menumbuhkan keyakinan atau kepercayaan kepada staf atau anggota organisasi.
- c. Mampu membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam organisasi secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional pada lembaga perpustakaan bertujuan memotivasi dan menginspirasi tenaga perpustakaan agar tercapainya tujuan perpustakaan.

### **3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional**

Avolio dan Bass sebagaimana dikutip oleh Reidy mengutarakan ciri-ciri kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:<sup>31</sup>

#### **a. Kharismatik**

Artinya ini adalah kekuatan pemimpin yang sangar besar. Artinya, bawahan mempercayai bahwa pemimpin tersebut dapat memotivasinya. Bawahan juga percaya karena dianggap pemimpin mempunyai nilai, pandangan, juga tujuan yang dianggapnya benar. Maka dari itu, pemimpin yang mempunyai kharisma yang lebih besar tentu lebih mudah menggoda atau mempengaruhi bawahannya supaya bertindak sesuai apa yang diinginkan oleh si pemimpin. Lebih dari itu, pemimpin berkharismatik tinggi

---

<sup>31</sup> Reidy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada CV Kalingga Jaya di Jakarta)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 35 No. 1 (2016), h. 11.

dapat memotivasi bawahannya agar dapat melakukan dan mengeluarkan segala tenaga ekstra karena mereka menyukai cara kerja pemimpinnya.<sup>32</sup>

b. Inspirasional

Artinya bahwa bisa melakukan melakukan rangsangan rasa antusias terhadap para bawahannya terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat berkata bahwa hal-hal yang dapat menumbuhkan rasa percaya seorang bawahan terhadap rasa mampunya menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan kelompok.<sup>33</sup>

c. Stimulasi intelektual

Dapat diartikan sebagai cara seorang pimpinan agar bawahannya dapat melihat persoalan-persoalan melalui sudut pandang yang baru. Dengan adanya stimulasi intelektual, setiap pemimpin mendorong para bawahan agar adanya rangsangan terhadap sisi kreativitas dan menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah lama. Jadi, bisa dikatakan melalui stimulasi intelektual, setiap bawahan didorong untuk dapat berfikir tentang relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan, serta didorong agar dapat menampilkan sebuah inovasi ketika dihadapkan di dalam penyelesaian persoalan dan bereaksi untuk dapat mengembangkan kemampuan diri dan didorong agar mempunyai tujuan atau sasaran yang jauh lebih menantang.<sup>34</sup>

d. Perhatian secara individual

Perhatian terhadap perbedaan setiap sikap individual caranya adalah dengan kontak langsung atau lebih lazim disebut dengan *face to face* dan

---

<sup>32</sup> Reidy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional...*, h. 11.

<sup>33</sup> Reidy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional...*, h. 12.

<sup>34</sup> Reidy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional...*, h. 12.

melakukan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Memperhatikan bawahan secara individual diprediksikan dapat mengidentifikasi lebih awal terhadap setiap bawahan terutama jika bawahan tersebut berpotensi menjadi pemimpin di masa akan datang. Sedangkan *monitoring* adalah bentuk memperhatikan setiap individual yang dapat dilakukan dengan cara konsultasi, nasehat, dan beban yang diberikan dari para senior untuk juniornya yang pengalamannya masih sedikit dibanding seniornya. Keempat ciri tersebut ialah perilaku dari transformasional. Pemimpin sangat diharapkan mampu berkomunikasi sehingga adanya perubahan perilaku bawahan agar dapat berusaha secara optimal dan bekerja dengan performa yang memuaskan agar tercapainya visi dan misi organisasi tersebut.<sup>35</sup>

#### 4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sinaga, dkk ada gaya kepemimpinan transformasional ada empat indikator yang harus ada, yaitu:<sup>36</sup>

a. *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin yang ulet, tekun, dan cerdas. Dan mampu menunjukkan visi dan misi, serta mencontohkan moral yang baik. Sehingga menumbuhkan simpati dan empati bawahan terhadap pemimpin. Sosok yang ideal yang dapat mencontohkan dan dapat ditiru. *Idealised influence* termasuk pembagian risiko (*risk sharing*) pada bagian si pemimpin, pertimbangan kebutuhan pengikut melebihi dari kebutuhan personal, dan perilaku etis dan moral (*ethical and moral conduct*).

---

<sup>35</sup> Reidy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional...*, h. 13.

<sup>36</sup> Sinaga, dkk, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, Jurnal Ilmiah Indonesia Vol 1 No 7 (2021), 844.

b. *Intellectual simulation* (simulasi intelektual)

Seiring perkembangan zaman, pemimpin akan dihadapkan dengan masalah-masalah yang baru. Pemimpin di sini dituntut inovasinya, pada poin ini pemimpin harus menggunakan pengetahuan untuk memunculkan inovasi. Dimensi *intellectual stimulation* artinya menuntut pemimpin menstimulasi ide-ide baru dan daya inovatif para pengikut, mendorong penyelesaian permasalahan secara kreatif dan menstimulasi para pengikutnya untuk menghasilkan dan menggunakan berbagai pendekatan-pendekatan baru dalam penyelesaian pekerjaan.

c. *Individual consideration* (pertimbangan individual)

Pemimpin transformasional mempertimbangkan apa saja yang dibutuhkan bawahannya. Disini pemimpin berlaku sebagai mentor atau pelatih, penerapan seperti ini akan mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahannya. Dimensi *intellectual stimulation* ini menuntut pemimpin menstimulasi ide-ide baru dan daya inovatif para pengikut, mendorong penyelesaian permasalahan secara kreatif, dan menstimulasi para pengikut untuk menghasilkan dan menggunakan pendekatan-pendekatan baru dalam penyelesaian pekerjaan.

d. *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi)

Pemimpin yang mempunyai standar yang di atas rata-rata dan dapat mengarahkan bawahan agar dapat mencapai rata-rata tersebut. Sebelum mencapai pada tingkat itu, pemimpin memotivasi agar dapat konsisten dalam proses pencapaian tersebut. Dimensi ini direfleksikan dengan perilaku yang memberikan arti dan tantangan bagi para pengikut, misalnya menyampaikan harapan-harapan yang jelas dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan

organisasi secara keseluruhan. Dalam aspek ini, semangat tim (*team spirit*) dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme.

## C. Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan

### 1. Pengertian Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan

Prestasi kerja merupakan hasil pencapaian individu atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Prestasi kerja dapat dijadikan sebagai cara untuk melihat baik atau buruknya hasil kerja pengelola perpustakaan. Prestasi kerja juga dimaknai sebagai hasil kerja dari pekerjaan yang telah dilakukan individu atas beban kerja yang dipercayakan kepadanya.<sup>37</sup> Menurut Sunyoto prestasi kerja adalah suatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>38</sup> Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>39</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia.

---

<sup>37</sup> Harbelia Retna Kumala dan Teni Agustina, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*, Jurnal Widya Cipta Vol II, No. 1, (2018), h. 28.

<sup>38</sup> Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. (Jakarta: Buku Seru, 2012), h. 18.

<sup>39</sup> Rohani Katil, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Maluku Utara (Studi Kasus)*, Jurnal Manajemen Sinergi Vol 1 No 2 (2019), h. 51.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:<sup>40</sup>

1. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas dan iklim organisasi.

Adapun yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut Kurniawan yaitu:<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Refika Aditama, 2016), h. 44.

<sup>41</sup> Kurniawan, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 15 No.3, (2018), h. 40.

1. Faktor Eksternal yang meliputi teknologi, peralatan dan metode kerja, dalam faktor ini pemimpin cukup memberikan hal-hal yang baru mengenai teknologi, peralatan dan metode kerja. Sehingga karyawan dapat merasakan hal yang baru pula misalnya dalam hal teknologi, yang tadinya hanya menggunakan mesin tik maka sekarang menggunakan komputer, begitu pula dengan peralatan dan teknologi yang tadinya masih menggunakan peralatan kerja yang tradisional atau sederhana sekarang menggunakan peralatan yang canggih.
2. Faktor Internal, pemimpin hanya memberikan motivasi dan sistem manajemen yang baru antara lain skill dan training. Dalam hal ini pemberian motivasi adalah memberi dorongan kepada karyawannya sehingga dengan dorongan tersebut karyawan dapat mengerjakan tugastugas yang diberikan dengan baik. Sedangkan untuk pemberian sistem manajemen pemimpin cukup menggantikan sistem manajemen yang lama perusahaan dengan yang baru, sedangkan untuk skill dan training pemimpin harus memberikan pelatihan-pelatihan khusus sehingga skill karyawan dapat bertambah dari sebelumnya dan pemimpin juga harus memberikan training-training kepada karyawan sesuai dengan instansi yang ditunjuk.

### **3. Indikator Prestasi Kerja Pengelola Perpustakaan**

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang peneliti harus mampu mengukur tingkat kinerja mereka. Pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar sebagai

informasi yang dapat digunakan para karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha reka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Menurut Dharma prestasi kerja individu dapat diukur dengan tiga aspek, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut diukur sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi.<sup>42</sup>

Sutrisno menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:<sup>43</sup>

- a. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target. Artinya apa yang dikerjakan oleh pustakawan hendaknya dikerjakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik. Artinya setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pustakawan yang bersangkutan sudah diketahui secara baik cara menyelesaikannya.
- c. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Artinya penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan inisiatif yang baik oleh masing-masing pustakawan.
- d. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja. Artinya dalam menyelesaikan pekerjaan, pustakawan selalu memaksimalkan waktu yang diberikan.

---

<sup>42</sup> Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 364.

<sup>43</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 152.

- e. Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja. Artinya seorang pustakawan jika menyelesaikan pekerjaan selalu aktif melibatkan pihak lain jika dibutuhkan.
- f. Sikap, tingkat berperilaku yang baik. Artinya penyelesaian tugas yang diberikan seorang pustakawan haruslah menghindari dari kesalahan-kesalahan.



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa angket dan tes, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>44</sup>

Metode yang digunakan bersifat korelasi. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih sehingga tidak terdapat manipulasi variabel.<sup>45</sup> Adapun yang dimaksud korelasi dalam penelitian ini ialah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Badan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Nagan Raya.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya. Pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan masih terdapat beberapa masalah terkait prestasi kerja pengelola perpustakaan, seperti dibidang disiplin waktu, pengetahuan dan absensi, Adapun waktu awal penelitian sudah dimulai pada bulan

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 1.

<sup>45</sup> Fraenkel, dan Wellen, *How to Design and Evaluate research in Education*, (New York: Mc Graw-Hill, 2016), 17.

Juli 2023. Kemudian, dilanjut dengan menyebarkan instrumen penelitian berupa angket pada 12-14 september 2023.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.<sup>46</sup> Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya sebanyak 27 orang pengelola perpustakaan. 21 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 6 orang tenaga honorer, hanya ada 1 orang pustakawan. Sampel adalah sebagian dari objek yang akan diteliti yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.<sup>47</sup> Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak sampai 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel yakni 27 orang pengelola perpustakaan. Pengambil sampel ini menggunakan Teknik *total sampling*.

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah jawaban sementara yang menyatakan adanya hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti.<sup>48</sup> Berdasarkan judul penelitian ini terlihat bahwa penelitian ini memiliki

---

<sup>46</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), 43

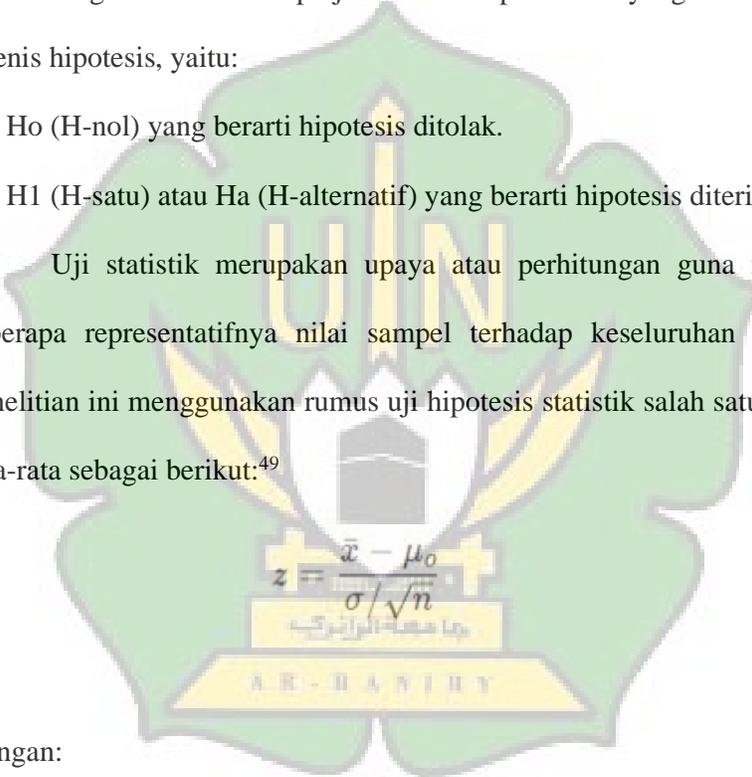
<sup>47</sup> Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hal. 17.

<sup>48</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik....*, 16

dua variabel yang saling berhubungan atau berpengaruh satu sama lain. Dua variabel tersebut ialah kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen (X) dan prestasi kerja pengelola perpustakaan sebagai variabel dependen (Y). Dua jenis variabel tersebut menentukan hipotesis yang peneliti gunakan yaitu Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ), merumuskan hipotesis berguna untuk memperjelas batasan penelitian yang dilakukan. Terdapat dua jenis hipotesis, yaitu:

- a.  $H_0$  (H-nol) yang berarti hipotesis ditolak.
- b.  $H_1$  (H-satu) atau  $H_a$  (H-alternatif) yang berarti hipotesis diterima.

Uji statistik merupakan upaya atau perhitungan guna memperkirakan seberapa representatifnya nilai sampel terhadap keseluruhan populasi. Pada penelitian ini menggunakan rumus uji hipotesis statistik salah satunya dengan uji rata-rata sebagai berikut:<sup>49</sup>


$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$$

Dengan:

Z = Z hitung

X = nilai rata-rata sampel

$\sigma$  = standar deviasi populasi

n = jumlah sampel penelitian

---

<sup>49</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, 16

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Badan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Nagan Raya.

Ha: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Badan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Nagan Raya.

## **E. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas Isi**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Secara umum ada tiga pendekatan dalam meneliti validitas suatu alat ukur, yaitu 1) validitas isi, 2) validitas konstruk, dan 3) validitas kriteria. Alat ukur yang peneliti lakukan pada penelitian ini ialah menggunakan validitas isi, validitas isi adalah validitas yang fokus kepada elemen-elemen apa yang ada dalam ukur, sehingga analisis rasional adalah proses utama yang dilakukan dalam analisis validitas isi. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.<sup>50</sup> Uji validitas ini dilakukan kepada 27 pengelola perpustakaan yang diambil dari sampel. Adapun pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan program *Statistic product And Solution System* (SPSS) versi 26.

---

<sup>50</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, 211

Langkah-langkah yang peneliti lakukan untuk mengukur validitas adalah dengan mengedarkan angket kepada 27 pengelola perpustakaan yang rmasuk ke dalam sampel penelitian, kemudian menunggu angket sampai selesai diisi, setelah diambil semua selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Kemudian hasil dari angket tersebut peneliti masukkan ke dalam tabel untuk menghitung nilai koefisien. Dari hasil hitungan, peneliti kemudian masukkan ke dalam rumus korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Untuk menentukan validitasnya adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan memperoleh jawaban yang relatif sama dari pengukuran gejala yang tidak berubah. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila diperoleh hasil yang tetap sama dari pengukuran gejala yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda.<sup>51</sup> Berikut uji reliabilitas dengan rumus *Alpha-Cronbach*:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana:

$\alpha$  = Koefisien alpha cronbach

K = Banyaknya butir pertanyaan yang valid

$\sum \sigma^2 i$  = Jumlah varians butir pertanyaan yang valid

---

<sup>51</sup> Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016), 97.

$\sigma^2_t = \text{Varians total.}^{52}$

Untuk menguji reliabilitas, peneliti menggunakan SPSS versi 26. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{\alpha}$  positif atau  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan reliabel.

Jika  $r_{\alpha}$  negatif atau  $<$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak reliabel.

Langkah-langkah dalam pengujian reliabilitas, peneliti juga menggunakan sama seperti pengujian validitas di atas, peneliti terlebih dahulu dengan menyebarkan angket kepada 27 pengelola perpustakaan yang termasuk ke dalam populasi untuk mengetahui seberapa jauh tingkat reliabilitas suatu instrumen. Kemudian peneliti melakukan pengujian reliabilitas dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, kemudian hasil angket yang peneliti sebarakan tersebut, peneliti masukkan ke dalam bentuk tabel penolong untuk mengitung varian dan menghitung nilai koefisien alpha ( $\alpha$ ).

Uji reliabilitas peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 26. Standar untuk nilai alpha ( $\alpha$ )  $>0,70$  artinya reliabilitas sudah mencukupi, sementara jika alpha ( $\alpha$ )  $0,80$ , maka akan menunjukkan seluruh item variabel dan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

---

<sup>52</sup>Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, 2017), 95.

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket

Angket sebagai suatu alat pengumpul data dalam assessment non tes, berupa serangkaian yang diajukan kepada responden (peserta didik, orang tua atau masyarakat). Angket juga dikenal dengan sebuah kuisioner, alat ini secara besar terdiri dari tiga bagian yaitu: judul angket, pengantar yang berisi tujuan, atau petunjuk pengisian angket, dan item-item pertanyaan yang berisi opini atau pendapat dan fakta.<sup>53</sup> Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat”. Adapun data yang akan diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket. Angket tersebut berisikan pernyataan yang menyangkut tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Badan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Nagan Raya.

Angket dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).<sup>54</sup> yang menyangkut aspek-aspek tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Badan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Nagan Raya. Adapun tujuan penyebaran angket dalam penelitian ini ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah atau responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan pertanyaan dalam pengisian daftar pertanyaan. Dalam penelitian ini digunakan skala *likert*

---

<sup>53</sup> Sudjana, *Metode Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 29.

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2019), h. 93.

dalam skala pengukuran. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala tersebut dapat dijabarkan dan diberikan skor, sebagai mana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skala *Likert*

Keterangan	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3.2 Indikator

No	Variabel	Indikator
1	Kepemimpinan Transformasional (X)	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)
		<i>Intellectual Simulation</i> (Simulasi Intelektual)
		<i>Individual Consideration</i> (Pertimbangan Individual)
		<i>Inspiration Motivation</i> (Motivasi Inspirasi)
2	Prestasi Kerja (Y)	Hasil Kerja
		Pengetahuan
		Inisiatif
		Kecekatan Mental
		Sikap
		Disiplin Waktu
		Absensi

## 2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di

lapangan.<sup>55</sup> Observasi ini dilakukan sebagai data awal, adapun yang diamati dalam penelitian ini berupa kegiatan kepala perpustakaan selama jam kerja, pengawasan yang dilakukan kepala perpustakaan kepada bawahannya dan kegiatan-kegiatan keseharian pustakawan dalam bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang teliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.<sup>56</sup> Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data pengelola perpustakaan, data pengunjung di bagian sirkulasi, profil Perpustakaan dan foto-foto penelitian.

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>57</sup>

#### 1. Uji Korelasi

Untuk menghitung korelasi antar variabel penelitian, maka digunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D...*, 166.

<sup>56</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 158.

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*334.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $\Sigma$  = Jumlah
- $r$  = Korelasi
- $n$  = Banyaknya sampel
- $X$  = Variabel bebas
- $Y$  = Variabel terikat
- $\sum XY$  = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan skor variabel terikat
- $\sum X^2$  = Hasil perkalian kuadrat dari hasil nilai skor variabel bebas
- $\sum Y^2$  = Hasil perkalian kuadrat dari hasil nilai skor variabel terikat.

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari 0 -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi  $-1 \leq r \leq +1$ . Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1. Bila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Bila  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
3. Bila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Berdasarkan metode penelitian yang penulis gunakan yaitu metode kuantitatif, maka hasil data penelitian ini nanti merupakan data kuantitatif. Dengan itu data kuantitatif akan dianalisis menggunakan analisis Uji Korelasi. Analisis Uji Korelasi adalah jenis analisis yang digunakan untuk mengukur keterkaitan dua variabel yang secara teoritis dibenarkan.

Table 3.3 Interpretasi Nilai Uji r

Besarnya nilai	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat <sup>58</sup>

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan metode penelitian yang penulis gunakan yaitu metode kuantitatif, maka hasil data penelitian ini nanti merupakan data kuantitatif. Dengan itu data kuantitatif akan dianalisis menggunakan analisis *Regresi Linear Sederhana*. Analisis regresi linier sederhana adalah jenis analisis yang digunakan untuk mengukur keterkaitan dua variable yang secara teoritis dibenarkan. Untuk menghitung regresi linier sederhana, diperlukan minimal delapan langkah. Rumus untuk menghitung regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Pustakawan

a = alpa

bX = Kepemimpinan transformasional

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*...335.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **1. Profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya**

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya pada awal berdiri pada tahun 2008 adalah berstatus sebagai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan, hal ini berdasarkan Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nagan Raya. Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Nagan Raya berkedudukan sebagai unsur perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Nagan Raya.<sup>59</sup>

Pada akhir Tahun 2016 terjadi perubahan status dari Kantor Perpustakaan dan Arsip menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya melalui Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Kabupaten Nagan Raya dan Peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya. Beralamat Jln Paduka Yang Mulia Soekarno Kec. Suka Makmue Kabupaten Nagan Raya dengan Luas 3.363,72 km<sup>2</sup>.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Sumber: Dokumen Profil Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2023

<sup>60</sup> Sumber: Dokumen Profil Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2023

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan memiliki fungsi strategis dalam menyediakan kebutuhan informasi kepada masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa dan menghargai nilai-nilai sejarah yang diarahkan untuk membangun masyarakat gemar membaca, masyarakat belajar serta masyarakat sadar arsip sebagai memori kolektif daerah.<sup>61</sup>

Sebagai sebuah lembaga Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya tentu dipimpin oleh seorang kepala perpustakaan yang memiliki peran sebagai pimpinan untuk memimpin seluruh bawahannya mulai tenaga perpustakaan maupun pustakawan. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya dipimpin oleh ibu Nila Kasma, SH. Beliau juga berperan sebagai pihak yang menyusun program kerja jangka pendek, menengah dan panjang, serta menyusun petunjuk pelaksanaan dan rencana anggaran keuangan serta mengorganisasi tugas-tugas tenaga perpustakaan dan menyiapkan rencana kebutuhan tenaga serta sarana dan prasarana yang diperlukan.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya dikatakan transformasional karena selama beliau menjadi pimpinan disini kepala perpustakaan sudah membuat program-program kerja yang *up to date* dan sudah mengikuti perkembangan arus informasi yang semakin meningkat. Seperti dari segi layanan yang belum ada diperpustakaan, kemudian diadakan dan disediakan. Contohnya seperti layanan online yang sebelumnya tidak ada dan selama kepemimpinan beliau, beliau menyediakan. Masa kepemimpinan beliau sejak tahun 2021.

---

<sup>61</sup> Sumber: Dokumen Profil Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2023

## 2. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Nagan Raya

### a. Visi

Menjadikan Perpustakaan dan Kearsipan sebagai pusat informasi dan sumber Pengetahuan, Mencerdaskan Masyarakat dan Menyelamatkan Memori Daerah.

### b. Misi:

- (1) Mengembangkan Budaya Masyarakat Gemar Membaca dan Sadar Arsip.
- (2) Meningkatkan Kualitas SDM Perpustakaan dan Kearsipan.
- (3) Meningkatkan Pengelolaan dan Pengawasan Bahan Pustaka dan Arsip.
- (4) Meningkatkan Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan.<sup>62</sup>

## 3. Sumber Daya Manusia Perpustakaan

Aspek penting dalam pengelolaan perpustakaan ialah tenaga SDM yang memadai dan memiliki kompetensi di bidangnya. Adapun SDM Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Tenaga SDM Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	13 Orang
2	Perempuan	16 Orang
<b>Total</b>		<b>29 Orang</b>

Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya, 2023

---

<sup>62</sup> Sumber: Dokumen Profil Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya Tahun 2023

**Tabel 4.2**  
**SDM Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya PNS /Non PNS**

No	Kategori	Jumlah
1	PNS	23 Orang
2	Non PNS	6 Orang
<b>Total</b>		<b>29 Orang</b>

Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya, 2023

Berbagai tenaga SDM yang ada di Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya ini juga sudah dibentuk struktur kepengurusannya sebagaimana terlihat pada Gambar 4.1

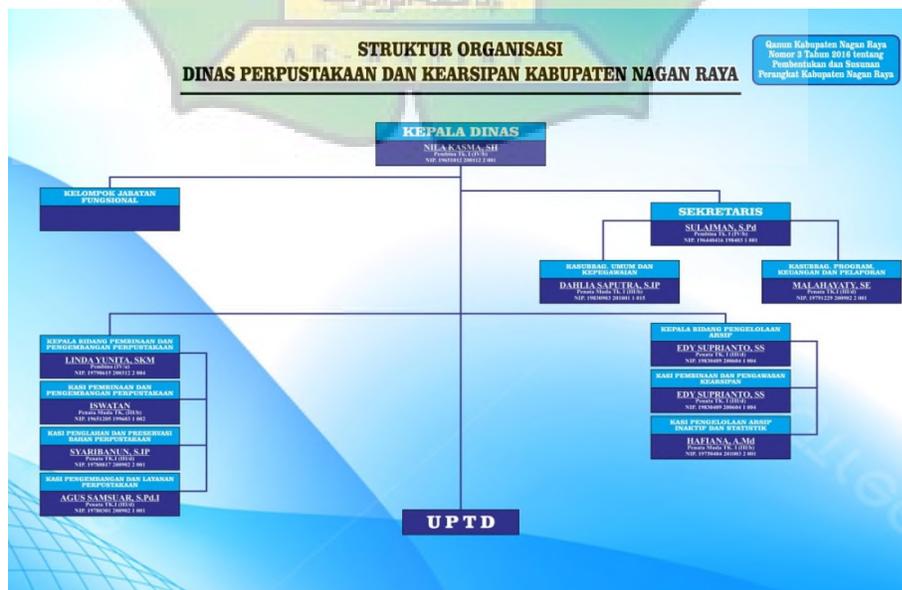
**Tabel 4.3**  
**Data keseluruhan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya**

No	Nama	Jabatan	Kualifikasi Pendidikan
1.	Nila Kasma, SH	Kadis Perpustakaan dan Kearsipan	S1
2.	Sulaiman, S.Pd	Sekretaris	S1
3.	Edy Suprianto, SS	Kabid Pengelolaan Arsip	S1
4.	Linda Yunita,SKM	Kabid Pembinaan dan Pengembangan Perpustakaan	S1
5.	Dahlia Saputra, S.I.P	Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian	S1
6.	Agus Samsuar, S.Pd.I	Kasi Pengembangan dan Layanan Perpustakaan	S1
7.	Syaribanun, S.IP	Kasi Pengolahan dan Preservasi Bahan Perpustakaan	S1
8.	Malahayaty, SE	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Pelaporan	S1
9.	Hafiana, A.Md	Kasi Pengelolaan Arsip Inaktif dan Statistik / Pustakawan	D3
10.	Iswatan	Kasi Pembinaan dan Pengembangan Perpustakaan	S1
11.	Syarwani, S.Pd	Penyuluh Kearsipan	S1
12.	Zul Fahmi, S.Pd	Bendahara	S1
13.	Saiful	Pengadministrasi Perpustakaan	S1

14.	Cut Nyak Nurlisma A.Md	Pengelola Perpustakaan	D3
15.	Aja Syarifah A.Md	Pengelola Barang	D3
16.	Fari'ah Izmi, S.SI	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	S1
17.	Sarjuna	Pengadministrasi Kepegawaian	S1
18.	Rahma Wahyuti, S.Pd	Pengawas Perpustakaan	S1
19.	Azizah	Pengadministrasi Keuangan	S1
20.	Zainab	Pengadministrasi Perpustakaan	S1
21.	Darnelli	Teknisi Peralatan Kantor	S1
22.	Abdullah	Petugas Pengadaan	S1
23.	Misbah Zamanihi Yudelly	Pengadministrasi Umum	S1
24.	Muhammad Adi Putra, S.IP	Tenaga Honorer	S1
25.	Khairazi Yunanda, S.IP	Tenaga Honorer	S1
26.	Erna Yanti, S.SI	Tenaga Honorer	S1
27.	Felila Safitri, S.Pd	Tenaga Honorer	S1
28.	Dina Efita Sari, SKM	Tenaga Honorer	S1
29.	Raudhatul Djinan, S.IP	Tenaga Honorer	S1

Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya, 2023

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya**



#### 4. Anggota Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Nagan Raya

Total jumlah keseluruhan anggota perpustakaan yang terdaftar adalah sebanyak 888 orang yang sudah memiliki kartu anggota dengan komposisi berdasarkan jenis dan profesinya sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Jumlah Anggota Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya**

No	Profesi Anggota	Jumlah
1	Mahasiswa	311 Orang
2	Siswa	416 Orang
3	PNS	93 Orang
4	Umum	68 Orang
<b>Total</b>		<b>888 orang</b>

Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya, 2023

#### B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya dengan menggunakan 20 pernyataan melalui angket yang disebarakan kepada 27 orang pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya.

## 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya yang berjumlah 27 orang pengelola perpustakaan. Angket yang dibagikan berbentuk pernyataan dengan skala pengukuran menggunakan *Skala Likert*. Penulis memasukkan setiap jawaban kedalam tabel tabulasi dimana setiap butir pernyataan penulis kategorikan sebagai variabel X dan variabel Y. Penulis menyebarkan angket variabel X dan Y kepada 27 orang pengelola perpustakaan.

Dari hasil hitungan tersebut penulis masukkan ke dalam rumus uji validitas dengan bantuan program SPSS versi 26 yaitu dimulai dari *analyze – corelat - bivariat*. Kemudian penulis menghitung  $r_{hitung}$  nya, kriteria valid atau tidaknya instrument adalah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sesuai dengan jumlah responden, maka *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - Nr = 27 - 2 = 25$ ,  $r_{tabel}$  dengan  $df = 25$  pada taraf 5% adalah sebesar 0,323.

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang hendak diukur, hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y**

No. Soal	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>Kepemimpinan transformasional (Variabel X)</b>	0,762	0,323	Item soal valid
2		0,806	0,323	Item soal valid
3		0,785	0,323	Item soal valid
4		0,786	0,323	Item soal valid
5		0,906	0,323	Item soal valid
6		0,733	0,323	Item soal valid
7		0,805	0,323	Item soal valid
8		0,910	0,323	Item soal valid
1	<b>Prestasi kerja pustakawan (Variabel Y)</b>	0,900	0,323	Item soal valid
2		0,916	0,323	Item soal valid
3		0,894	0,323	Item soal valid
4		0,849	0,323	Item soal valid
5		0,879	0,323	Item soal valid
6		0,021	0,323	Item tidak valid
7		0,273	0,323	Item tidak valid
8		0,911	0,323	Item soal valid
9		0,875	0,323	Item soal valid
10		0,899	0,323	Item soal valid
11		0,923	0,323	Item soal valid
12		0,877	0,323	Item soal valid

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian validitas variabel X dan variabel Y terdapat dua item data dinyatakan tidak valid karena memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  pada jumlah sampel  $27 - 2 = 25$  adalah 0,323 pada taraf signifikan 5% yakni item nomor 6 dan 7 pada variabel Y, maka hanya 18 item yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian ini.

**b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah semua butir pernyataan valid. Pengujian reliabilitas angket pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Kabupaten Nagan Raya dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrument pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket variabel X dan Y kepada 27 pengelola perpustakaan

Hasil angket dimasukkan lagi kedalam tabel tabulasi dan kemudian di uji menggunakan uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 26. Kriteria valid pada instrument ini adalah jika *Cronbach Alpha* > 0,06 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian dengan bantuan SPSS versi 26. Dengan demikian, hasilnya dapat dilihat pada tabel ringkasan uji reliabilitas instrument berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y**

Varibel	Cronbach's Alpha	Keterangan	N of Items
Kepemimpinan Transformasional	0,934	Reliabel	8
Prestasi Kerja	0,952	Reliabel	12

Berdasarkan tabel 4.6. dapat diketahui *Alpha Cronbach* untuk variabel kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja pengelola perpustakaan diperoleh nilai Alpha variabel kepemimpinan transformasional sebesar  $0,934 > 0,06$  dan variabel prestasi kerja  $0,952 > 0,06$  dengan demikian disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas.

### 1. Uji Korelasi

Berdasarkan uji korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai corealiton antara variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Correlation**

		Kepemimpinan Transformasional	Prestasi Kerja
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	27	27
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	27

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X (kepemimpinan transformasional) berhubungan dengan variabel Y (prestasi kerja) dengan nilai angka korelasi sebesar 0,660 artinya hubungan kedua variabel termasuk kategori kuat. Hal ini diperkuat pada tabel determinasi sebagaimana terlihat di bawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.413	5.402

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R adalah sebesar. Besarnya angka koefisien R Square adalah 0,436 merupakan hasil perkalian nilai R ( $0,660 \times 0,660 = 0,436$ ). Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan transformasional sebesar 43,6% mempengaruhi variabel prestasi kerja pustakawan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 43,6\% = 56,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## 2. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26 untuk pengaruh antara variabel X dan Y. Berdasarkan variabel X dan Y yang telah dikumpulkan dapat diperoleh hasil olahan dari analisis pengaruh tersebut, sebagaimana tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.317	4.069		4.010	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.693	.158	.660	4.392	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel *Coefficients<sup>a</sup>* : pada tabel bagian ini diketahui nilai Constant (a) sebesar 16,317, sedangkan nilai X (b / koefisien regresi) sebesar 0,693 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,317 + 0,693 x$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 16,317 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel penelitian ini adalah sebesar 16,317.
- Koefisien regresi X sebesar 0,693 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah 0,693. Koefisien regresi tersebut bernilai

positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (kepemimpinan transformasional) terhadap Y (prestasi kerja) adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana

- a. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (kepemimpinan transformasional) berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja).
- b. Berdasarkan nilai t : diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,392 > t_{tabel}$  1,703 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (kepemimpinan transformasional) terhadap Y (prestasi kerja).

#### 4. Pembuktian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka penulis melakukan pengujian uji ANOVA menggunakan aplikasi SPSS versi 0.26 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Hipotesis**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.908	1	562.908	19.288	.000 <sup>b</sup>
	Residual	729.611	25	29.184		
	Total	1292.519	26			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional						

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil untuk nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19.288 langkah selanjutnya membandingkan besarnya  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

dengan menghitung  $df = N-2$  terlebih dahulu. Adapun  $df = (27-2) = 25$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% sebesar 6,94. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,288 > 3,385$  yang berarti *Hipotesis Alternatif* ( $H_a$ ) diterima sedangkan *Hipotesis Nol* ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan demi perasaan aman. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan akan terjadi kerjasama serta adanya visi misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi, mengindikasikan bahwa pemimpin di dalam organisasi merupakan sentral dari pemimpin organisasi yang memiliki sebuah kebijakan untuk dapat memimpin suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Begitu pula kepemimpinan yang terlihat di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di atas, bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya, hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian korelasi *Product Moment* yang

penulis lakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 artinya pengaruh variabel X terhadap Y tergolong kategori kuat.

Hasil uji hipotesis penilitan ini menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya dari hasil pengujian regresi sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,392 > t_{tabel}$  1,703 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja.

Begitu juga nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 19.288 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,385 yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya. Adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja/kinerja pengelola perpustakaan didukung oleh penelitian Juliagustheria yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Juliagustheria, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 9 No. 2 (2021), 203.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian korelasi *Product Moment* yang penulis lakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 yang artinya hubungan variabel X terhadap Y tergolong kategori kuat. Dengan demikian determinasi pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 43,6% mempengaruhi variabel prestasi kerja pengelola perpustakaan, sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji regresi juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,392 > t_{tabel}$  1,703, artinya prestasi kerja pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan transformasional. Semakin tinggi kualitas gaya kepemimpinan kepala perpustakaan, maka semakin mempercepat naiknya prestasi kerja pengelola perpustakaan, begitu pula sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang baik, akan membuat prestasi kerja pengelola perpustakaan menurun.
2. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% sebesar 6,94. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,288 > 3,385$  yang berarti *Hipotesis Alternatif* ( $H_a$ ) diterima sedangkan *Hipotesis Nol* ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian terbukti bahwa benar kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap

prestasi kerja pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya.

## **B. Saran**

Agar kajian ini dapat terealisasi, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya untuk terus memberikan bimbingan, berinovasi dan menstimulasikan ide-ide baru guna untuk meningkatkan prestasi kerja pengelola perpustakaan.
2. Diharapkan untuk pengelola perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya agar dapat berinisiatif dalam berinovasi, bekerjasama dalam team dan mampu menaati peraturan jam kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pustakawan Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Provinsi Sumatera Utara*, Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2016
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, 2017.
- Ahmad, V. I., Aplikasi Pendekatan Situasional dalam Menentukan Gaya Kepemimpinan Efektif, *Jurnal Administrasi* Vol 20 No 1 (2013)
- Babadu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2016
- Bass dan Avolio (1994) dalam buku Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011
- Dharma, Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta, 2016
- Fraenkel, dan Wellen, *How to Design and Evaluate research in Education*, (New York: Mc Graw-Hill, 2016
- Harbelia Retna Kumala dan Teni Agustina, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*, *Jurnal Widya Cipta* Vol II, No. 1. 2018.
- Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2014.
- Harmoko, *Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Riset*, *Jurnal Perpustakaan* Vol. 8 No.1. 2017.
- Hayatuddiniyah, *Kepemimpinan Transformasional Perpustakaan di Era Disrupsi 4.0*. *Jurnal Library and Information Science* Vol 6 No 1. 2022.
- Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*. Jakarta: Bina Aksara, 2017.
- Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016
- Hussein, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Elmatara, 2017.

- Kreitner dan Kinicki, *Perilaku Organisasi edisi 5 Alih Bahasa Erly Suandy*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Kuriawati dan Rahmayati, *Urgensi Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Prestasi Kerja Pegawai Perpustakaan (Studi Kasus: Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Muaro Jambi)*, *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 6 No. 2. 2022.
- Lucky Dewi Pamungkas, Endah Setyowati, Hermintatik, *Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Perpustakaan Universitas Brawijaya)*, *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 5
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Remaja Rosdakarya, 2017.
- Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017
- Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, Alim Putra Budiman, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol 1 No 7. 2021
- O'Leary, *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Liberty, 20017.
- Reeder, *The Impact of Leadership Styles on Libraries, Ph.D Dissertation*. United States: Capella University, 2014.
- Rohani Katili, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Maluku Utara (Studi Kasus)*, *Jurnal Manajemen Sinergi* Vol 1 No 2 (2019
- Setiawan dan Muhith, *Transformasional Leadership*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 2016
- Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2016
- Sudjana, *Metode Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2019
- Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jakarta: Buku Seru, 2012
- Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan  
Yuli Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Universitas  
Muhammadiyah, 2019

Yuni Nurjanah, *Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pustakawan UNDIP*, Semarang:  
UNDIP, 2017



## INSTRUMEN PENELITIAN

### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Pekerjaan/Jabatan:

### B. KISI – KISI ANGKET PENELITIAN

No	Variabel	Indikator
1	Kepemimpinan Transformasional (X)	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)
		<i>Intellectual Simulation</i> (Simulasi Intelektual)
		<i>Individual Consideration</i> (Pertimbangan Individual)
		<i>Inspiration Motivation</i> (Motivasi Inspirasi)
2	Prestasi Kerja (Y)	Hasil Kerja
		Pengetahuan
		Inisiatif
		Kecekatan Mental
		Sikap
		Disiplin Waktu
		Absensi

### C. PERTANYAAN PENELITIAN

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda. Pada masing – masing pernyataan terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikannya dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Cara Pengisian Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda pilih.

### Kepemimpinan Transformasional (X)

VARIABEL	PERNYATAAN	ITEM				
		SS	S	KS	TS	STS
Kepemimpinan Transformasional (X)	<b><i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i></b>					
	Pimpinan kami saat ini sangat ulet dan tekun dalam bekerja					
	Pimpinan kami saat ini selalu memberikan contoh moral yang baik					
	<b><i>Intellectual Simulation (Simulasi Intelektual)</i></b>					
	Pimpinan aktif memberikan perkembangan sistem layanan kepada karyawannya					
	Pimpinan selalu menuntut kami untuk inovasi dalam berbagai hal pekerjaan dan layanan					
	<b><i>Individual Consideration (Pertimbangan Individual)</i></b>					
	Pimpinan selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan					
	Pimpinan dalam membantu pekerjaan karyawan selalu aktif memberikan latihan dan mementori karyawan					
	<b><i>Inspiration Motivation (Motivasi Inspirasi)</i></b>					
	Pimpinan selalu mendorong kami untuk mencapai standar dari pekerjaan					
	Pimpinan selalu aktif memberikan motivasi kepada kami					

Sumber: Sinaga, dkk, 2021.

### Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja (Y)	<b>Hasil Kerja</b>					
	Saya selama ini apa yang ditargetkan selalu dikerjakan sesuai target tersebut					
	Saya menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan target tertentu					
	<b>Pengetahuan</b>					
	Saya setiap pekerjaan yang dibebankan mengetahui cara menyelesaikannya dengan baik					
	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan sehingg membuat saya lebih cepat bekerja dengan baik dari karyawan lainnya					

<b>Inisiatif</b>					
Saya selalu berupaya dan terampil dalam memberikan inisiatif penyelesaian masalah pekerjaan					
Saya setiap ada kawan sekantor terkendala selalu berupaya memberikan solusi penyelesaiannya					
<b>Disiplin Waktu</b>					
Saya menyelesaikan pekerjaan dan bekerja selalu menggunakan waktu semaksimal mungkin					
Saya masuk dan keluar kerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan					
<b>Kerjasama</b>					
Saya aktif dalam menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan teman-teman					
Saya melibatkan pimpinan jika ada kendala dalam bekerja untuk mencari solusinya					
<b>Sikap</b>					
Saya memilih menyembunyikan kesalahan dalam bekerja agar tidak diketahui oleh pimpinan dan teman sekantor					
Saya saat ada kesalahan dalam bekerja selalu bersikap bijak dalam menyelesaikannya					

Sumber: Sutrisno (2016)



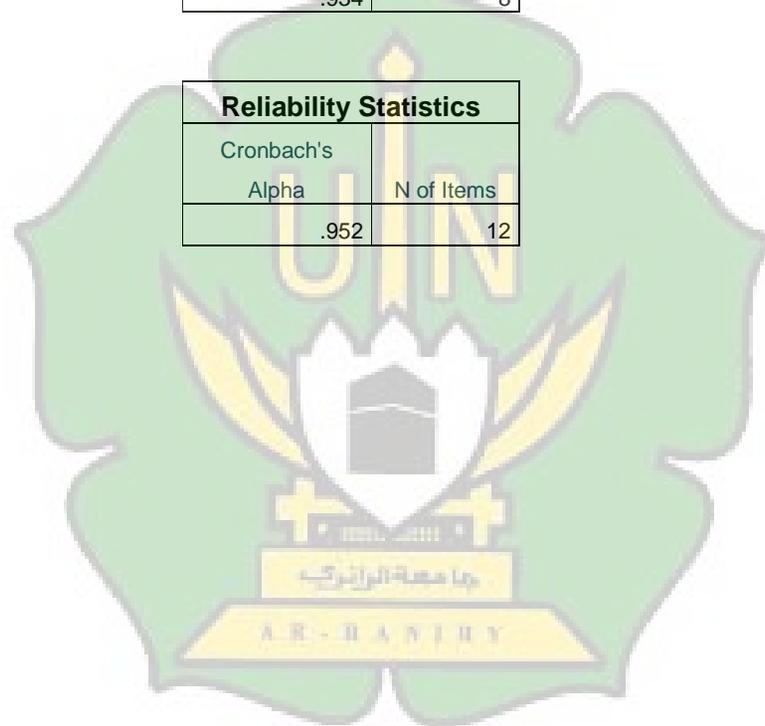




Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	12



Lampiran 5 : Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional	Prestasi Kerja
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	27	27
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	27

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

Lampiran 6 : Hasil Uji Determinasi

Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.413	5.402

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.317	4.069		4.010	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.693	.158	.660	4.392	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Lampiran 8 : Uji Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.413	5.402

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.908	1	562.908	19.288	.000 <sup>b</sup>
	Residual	729.611	25	29.184		
	Total	1292.519	26			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Lampiran 9 : Surat Keputusan Pembimbing Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY**  
Nomor: 1641/Un.08/FAH/KP.004/11/2021  
**TENTANG**

**PENGGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI**  
**BAGI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut.  
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
5. Peraturan Presiden RI No. 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry tentang pengangkatan pembimbing skripsi bagi mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

**Pertama** : Menunjuk saudara :

1. Nurrahmi, M.Pd (Pembimbing Pertama)
2. T. Mulkan Safri, M.IP (Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing skripsi mahasiswa

**Nama** : Rita Juwita  
**NIM** : 170503016  
**Prodi** : Ilmu Perpustakaan (IP)  
**Judul** : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Pustakawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya

**Kedua** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 01 Nopember 2021 M  
25 Rabiul Awal 1443

Dekan,

  
Fauzi

**Tembusan:**

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
3. Ketua Prodi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
5. Arsip

Lampiran 10 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



**PEMERINTAHAN KABUPATEN NAGAN RAYA**  
**DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN**

Jln. Paduka Yang Mulia No. 01 Telp. (0655) 41127 Fax. (0655) 41216  
Suka Makmuc Kode Pos 23671

E-mail : [arpusnaganraya@gmail.com](mailto:arpusnaganraya@gmail.com) Website : <http://pustarnaganrayakab.go.id/>

Nagan Raya, 14 September 2023

Nomor : 432.1/113

Lamp. : -

Perihal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Kepada Yth,  
Universitas Islam Negeri  
Ar-Raniry Banda Aceh

di-  
Tempat

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 612/Un.08/FAH.I/PP.00.9/09/2023  
tanggal 12 September 2023 tentang perihal tersebut diatas, kami menyatakan bahwa:

Nama : Rita Juwita  
Nim : 170503016  
Jurusan/Prodi : Ilmu Perpustakaan

Bahwa telah melakukan penelitian ilmiah di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan  
Kabupaten Nagan Raya untuk keperluan penulisan Proposal Skripsi "**Pengaruh  
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Pustakawan Pada  
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Nagan Raya**".

Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

Kepala Dinas



**KASMA. SH**

Pembina Tk. 1 (IV/b)

NIP. 9651012 2001 12 2 001

## DOKUMENTASI



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Diri

Nama : Rita Juwita  
Nim : 170503016  
Fakultas : Adab dan Humaniora  
Program Studi : Ilmu Perpustakaan  
Tempat/Tgl Lahir : Kuala Trang, 18 September 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Telp/Hp : 082315741240  
Email : [ritajuwita463@gmail.com](mailto:ritajuwita463@gmail.com)



### Riwayat Pendidikan

- a. SD : SD Negeri Kuala Trang (Tahun lulus 2011)
- b. SMP : SMP Negeri 1 Kuala (Tahun lulus 2014)
- c. SMA : SMA Negeri 1 Meulaboh (Tahun lulus 2017)
- d. Perguruan Tinggi : S1 Prodi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora

### Data Orang Tua

Nama Ayah : Sutoyo. A  
Nama Ibu : Legiyem  
Alamat Lengkap : Ds. Kuala Trang, Kec. Kuala Pesisir Kab. Nagan Raya