

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pustakawan

Setiawan<sup>1)</sup>, Kifayah Amar<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Perpustakaan Universitas Negeri Malang

<sup>2)</sup>Ilmu Perpustakaan dan Informasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

E-mail: [setiawan@um.ac.id](mailto:setiawan@um.ac.id)

**Abstract:** The aims of this study are to examine the relationship of transformational leadership style and the performance of librarians. This is a quantitative research with correlation research design and ex post facto method approach. Variable in this study consists of independent variables (X1) which is Transformational leadership style, (X2) which is Organizational Commitment and dependent variable (Y) which is the librarian performance. The data collection method uses questionnaires, observation and documentation. The research instrument is tested on its validity and reliability. The method of data analysis is multiple regressions. The results of the research reveal that (1) there is correlation or a positive and significant relationship between transformational leadership style and organizational commitment in the library, (2) there is a significant relationship between transformational leadership style with librarian performance, (3) there is a significant relationship of Organizational Commitment to the librarian performance.

**Key Words:** transformational leadership style, organizational commitment, librarian performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasional dengan pendekatan metode *ex post facto* ". Metode Pengumpulan data dengan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Pengujian instrumen penelitian dengan validitas, reabilitas. Metode analisa data dengan Analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini (1) terdapat korelasi atau hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional, (2) terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan, (3) terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, kinerja pustakawan

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

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

Menurut Priyanto (2014) pustakawan bisa maju atau tidak maju sangat tergantung pada hal-hal berikut. *Pertama*, posisi perpustakaan di dalam lembaga yang menaunginya. *Kedua*, peran kepala perpustakaan dalam mengembangkan pustakawannya. *Ketiga*, penyebaran informasi yang luas. *Keempat*, kemauan dan keberanian pustakawan. *Kelima*, keterampilan dan pengetahuan pustakawan.

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

Berkaitan dengan hal di atas maka seorang pemimpin itu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam mengembangkan perpustakaan. Senior (1998:74) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku pemimpin organisasi yang dipengaruhi oleh situasi di sekitar pemimpin tersebut. Hayward (2005) juga menyebutkan bahwa pendekatan kepemimpinan baru yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional. Komitmen organisasi juga perlu didukung oleh kepemimpinan yang kuat dalam organisasi. Siagian (2003:23) menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk memengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya. Untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan komitmen organisasi tentunya tidak terlepas dari faktor kepemimpinan dan peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang ada di perpustakaan.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional di segala bidang, untuk itu perpustakaan sebagai institusi yang memberikan informasi harus mampu meningkatkan sumber daya Manusia yaitu pustakawannya. Dalam peningkatan Sumber Daya Manusia seorang pemimpin memiliki peran yang besar sehingga bisa menumbuhkan komitmen organisasi terhadap para staf/pustakawannya.

Dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan di organisasi tentunya gaya-gaya kepemimpinan transformasional lebih cenderung di lakukan oleh pimpinan, karena dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang sangat baik dalam menumbuhkan semangat kepada staff untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di perpustakaan UM disatu sisi bisa dikatakan masuk dalam gaya kepemimpinan transformasional karena bisa dibuktikan dengan banyaknya para pustakawan yang selalu di motivasi untuk peningkatan kemampuan diri, di sisi lain masih ada beberapa kekurangan yang dirasakan oleh staff/pustakawan terhadap gaya kepemimpinan ini.

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

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

Peningkatan kinerja pustakawan memerlukan peran dan hubungan tipe kepemimpinan memiliki faktor utama dalam mencapai standar kinerja yang diinginkan, namun banyak fenomena yang berkembang di perpustakaan banyak kinerja pustakawan yang masih dibawah standar yang di tetapkan oleh lembaga maupun pemerintah. Kinerja pustakawan dari hari ke hari menunjukkan peningkatan kinerja yang tinggi ini terlihat setelah diterapkan standar Kinerja Pegawai yang dilakukan pemerintah. Penulis melihat perlunya melakukan sebuah kajian empiris tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan di lingkungan perpustakaan dalam periode kepemimpinan lima tahun terakhir ini.

## METODE

Jenis Penelitian adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian korelasional. Penelitian ini mengungkapkan hubungan dua variabel, yakni variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional yang diduga ada hubungannya dengan kinerja pustakawan. Variabel-variabel yang diduga ada hubungannya dengan kinerja tenaga pustakawan tersebut ditempatkan sebagai variabel bebas (X), dan kinerja pustakawan ditempatkan sebagai variabel terikat (Y).

Mengingat variabel-variabel tersebut telah ada dan telah terjadi sebelumnya tanpa memerlukan perlakuan dari peneliti, maka dalam penelitian ini digunakan pendekatan metode "ex post facto". Nana Sudjana dan Ibrahim (1989:56) mengemukakan "ex post facto" artinya sesudah fakta. *ex post facto* sebagai metode penelitian menunjuk kepada perlakuan atau manipulasi variabel bebas (X) telah terjadi sebelumnya, sehingga peneliti tidak perlu memberikan perlakuan lagi, tinggal melihat efeknya pada variabel terikat (Y). Penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang (UM). Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada domisili peneliti adalah di kota Malang, sehingga diharapkan penelitian ini bisa dilaksanakan secara optimal, efisien dan efektif.

Populasi dan sampel pada penelitian ini berpedoman dengan apa yang disampaikan oleh (Arikunto, 2002:108). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pustakawan di UPT perpustakaan Universitas Negeri Malang. Sugiyono (2008:91) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dalam penelitian ini menggunakan random sampling, random sampling menurut Arikunto (2002:134) yaitu dalam pengambilan sampel dengan mencampur subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama, kemudian berkaitan dengan pengambilan sampel apabila subjek atau populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini berjumlah 32 orang pustakawan.

Instrumen penelitian yang dipergunakan untuk pengumpulan data yang diharapkan adalah disesuaikan dengan metode yang dipergunakan, yaitu kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengukuran dengan skala Likert itu dilakukan terhadap keseluruhan variabel penelitian, yaitu gaya

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

Untuk menentukan predikat hasil analisis data skala pengukuran terhadap masing-masing variabel, yaitu tingkat pencapaian skor gaya kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasional (X2), dan kinerja Pustakawan (Y) dikonversikan ke dalam kriteria (tolok ukur) dengan menggunakan skala lima (skala interval) yang dijadikan patokan atau pedoman penilaian sebagaimana tersaji pada Tabel 1.

**Tabel 1. Kriteria Penilaian terhadap Tingkat Pencapaian Skor Variabel**

Skala Penilaian	Kategori
91—100	• Sangat Tinggi
76—90	• Tinggi
61— 75	• Cukup
51— 60	• Rendah
= 50	• Sangat Rendah

**Sumber: (Wirawan, 2009:142)**

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

Uji asumsi klasik digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji apakah penelitian tersebut memiliki masalah normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas (Kuncoro, 2004:90) Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Pencarian ada tidaknya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasional (X2), dan kinerja pustakawan (Y) maka teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi dengan dua variabel bebas (ubahan) prediktor, rumus persamaannya menurut Hasan (2002:255) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

y = variabel terikat (nilai duga Y)

x1, x2 = variabel bebas

a, b1, b2 = koefisien regresi linear berganda  
 a = nilai Y, apabila  $x_1 = x_2 = 0$   
 b1 = besarnya kenaikan/penurunan dalam satuan, jika  $X_1$  naik/turun satu satuan dan  $x_2$  konstan

b2 = besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika  $X_2$  naik/turun satu satuan dan  $x_1$  konstan  
 + atau - = tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan  $X_1$  atau  $X_2$

**HASIL**

**Analisis Statistik Deskriptif**

**Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )**

Berdasarkan data rekaman hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tingkat Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )**

No.	Interval Nilai	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Kategori
1.	56 – 65	2	6,25	Sangat tinggi
2.	46 – 55	5	15,62	Tinggi
3.	36 – 45	12	37,50	Cukup
4.	16 – 35	13	40,63	Rendah
5.	<15	-		Sangat rendah
<b>Jumlah</b>		32	100%	

Sumber: Hasil Olah Data, 2015

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Komitmen Organisational ( $X_2$ )**

No.	Interval Nilai	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Kategori
1.	41—50	13	40,63	Sangat tinggi
2.	31—40	18	56,25	Tinggi
3.	21—30	1	3,12	Cukup
4.	11—20	-	-	Rendah
5.	<10	-	-	Sangat rendah
<b>Jumlah</b>		32	100%	

Sumber: Hasil Olah Data, 2015

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh gambaran mengenai tingkat gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) yang dirasakan atau dialami responden atau subjek penelitian, yaitu dari 32 orang responden, sebagian besar (40,63%) menyatakan adalah rendah, dan sebagian responden (37,50%) menyatakan adalah cukup. Sedangkan yang menyatakan tinggi adalah sebagian responden (15,62%). Hanya sebagian kecil responden (6,25%) yang menyatakan sangat tinggi. Artinya sebagian

besar responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan atau dialami di lingkungan perpustakaan tempatnya bekerja adalah rendah, hanya sebagian kecil respon yang menyatakan tinggi.

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh gambaran mengenai tingkat komitmen Organisational ( $X_2$ ) responden atau subjek penelitian, yaitu dari 32, sebagian besar (56,25%) menyatakan adalah tinggi, dan sebagian responden (40,63%) menyatakan

sangat tinggi, dan sebagian kecil (3,12%) menyatakan adalah cukup. Artinya sebagian besar responden menunjukkan komitmen tingkat komitmen organisasional terhadap institusi/lembaga tempatnya bekerja adalah kecenderungan tinggi, hanya sebagian kecil responden yang menunjukkan adalah kecenderungan cukup.

### Kinerja Pustakawan (Y)

Berdasarkan data rekaman hasil analisis deskriptif variabel kinerja pustakawan (Y) dapat ditentukan distribusi frekuensi tingkat kinerja pustakawan responden sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Pustakawan (Y)**

No.	Interval Nilai	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Kategori
1.	41—50	17	53,13	Sangat tinggi
2.	31—40	15	46,87	Tinggi
3.	21—30	-	-	Cukup
4.	11—20	-	-	Rendah
5.	<10	-	-	Sangat rendah
<b>Jumlah</b>		32	100%	

**Sumber: Hasil Olah Data, 2015**

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh gambaran mengenai tingkat kinerja pustakawan (Y) responden atau objek penelitian, yaitu dari 32 responden, sebagian besar (53,13%) responden menunjukkan tingkat Kinerja Pustakawan tergolong sangat tinggi, dan sebagian responden (46,87%) menunjukkan tingkat kinerja pustakawan tergolong tinggi. Artinya, tingkat pencapaian kinerja pustakawan responden tersebut, secara umum dapat dikatakan rata-rata adalah tergolong tinggi.

### PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Dengan diterimanya hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang berbunyi “Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional,” maka hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Dalam kaitannya dengan pernyataan hasil penelitian tersebut, seorang pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional adalah mampu mengambil keputusan dalam keadaan sesulit apapun serta mampu mempertanggungjawabkan, memiliki keyakinan dan pendirian yang kuat demi kemajuan perpustakaan yang dipimpin. Selain itu mampu menumbuhkan rasa hormat kepada seluruh karyawan (pustakawan), mampu melakukan tindakan, tidak

hanya memberi secara lisan dan selalu memberi saran-saran yang membangun kepada para pustakawan untuk peningkatan kinerja yang maksimal. Di samping itu, mampu mendorong para pustakawan untuk menyelesaikan masalah dengan cara atau metode baru, sering memberikan ide-ide kreatif guna kemajuan perpustakaan dan mendorong pustakawan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Seorang pimpinan perpustakaan harus selalu memerhatikan dan menghargai setiap hasil kinerja bawahannya, senantiasa memberikan penghargaan terhadap bawahannya yang berprestasi, melibatkan pustakawan (bawahan) dalam memecahkan masalah-masalah terkait dengan perpustakaan tempatnya bekerja dan upaya memerhatikan keinginan, harapan dan kebutuhan bawahan.

Kemampuan pimpinan perpustakaan di Universitas Negeri Malang dalam menampilkan gaya kepemimpinan transformasional akan memengaruhi komitmen organisasional para pustakawan. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang kuat dengan komitmen organisasional perpustakaan di Universitas Negeri Malang.

Hasil penelitian ini didukung secara teori, seperti dikemukakan Cacioppe (dalam Kim, 2006:40) berpendapat bahwa pemimpin transformasional memberi semangat pada pengikut untuk mengambil visi organisasi sebagai miliknya melalui inspirasi memegang visinya. Jadi pada dasarnya antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional adalah terdapat hubungan yang positif

dan kuat. Namun pada kenyataannya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang menunjukkan adalah tergolong rendah. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat komitmen organisasional yang diinginkan pada pustakawan, maka diperlukan kemampuan pimpinan perpustakaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi, efektif dan berkesinambungan. Dengan gaya kepemimpinan Transformasional yang tinggi akan memberikan dampak atau pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional bagi pustakawan.

### **Hasil Uji Hipotesis Kedua ( $H_2$ )**

Diterimanya hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang berbunyi: terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan,” maka hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktikkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat. Indikator hal ini seperti telah dikemukakan pada bagian sebelumnya.

Oleh karena itu, kemampuan pimpinan Perpustakaan Universitas Negeri Malang dalam menampilkan gaya kepemimpinan transformasional akan memberi dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pustakawan. Hal ini dibuktikan dari distribusi frekuensi tingkat kinerja pustakawan diperoleh gambaran bahwa dari 32 orang pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang yaitu terdapat sebagian besar pustakawan (53,13%) yang menunjukkan tingkat kinerja pustakawan yang tergolong sangat tinggi dan sebagian pustakawan (46,87%) adalah tergolong tinggi. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pencapaian kinerja pustakawan rata-rata adalah tergolong tinggi.

Hasil penelitian ini didukung secara teori, seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1995:86) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan

imbangan internal. Demikian juga menurut Bass (dalam Harsiwi, 2003:106) bahwa “kepemimpinan transformasional adalah sebagai fungsi kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi dan membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin akan mendorong bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan institusi/lembaga yang telah ditetapkan. Apabila gaya kepemimpinan transformasional telah tercipta sedemikian rupa kondusifnya, maka pada gilirannya akan tercipta pula kualitas kerja yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan kinerja pustakawan, maka gaya kepemimpinan transformasional tersebut berimplikasi pada meningkatnya kinerja pustakawan ke arah yang lebih baik.

### **Hasil Uji Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )**

Dengan diterimanya hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang berbunyi” “terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan,” maka hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Dalam kaitan dengan hasil penelitian tersebut, komitmen organisasional pada individu pustakawan dapat dilihat dari kebanggaan dirinya menjadi bagian-bagian dari institusi/lembaga, kesetiaannya terhadap institusi/lembaga, kesediaan bekerja melebihi apa yang diminta oleh pimpinan demi kemajuan institusi/lembaga dan ia bekerja pada institusi/lembaga tersebut karena kebutuhan. Selain itu manfaat yang diperolehnya untuk mengembangkan karier dan merasakan tempatnya bekerja adalah yang terbaik untuk bekerja, serta kesesuaian antara harapan dengan apa yang diberikan oleh institusi/lembaga. Disamping itu, ungkapan diri terhadap apa yang telah diberikan oleh institusi/lembaga, sikap dalam mewujudkan kewajibannya untuk memajukan institusi/lembaga tempatnya bekerja, dan memiliki perasaan merasa bersalah jika pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, apabila seorang pustakawan memiliki komitmennya yang tinggi terhadap organisasi atau institusi/lembaga tempatnya bekerja akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap tingkat

kinerjanya. Artinya, antara komitmen organisasional terhadap hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

Hasil penelitian tersebut didukung secara teori, seperti dikemukakan sebelumnya dimana menurut Mayer dan Allen (1990:540) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan hubungan anggota organisasi dengan dengan organisasinya yang memiliki implementasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Demikian juga menurut Mathis dan Jackson (2002:208) bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Kaitannya dengan tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang dapat dilihat dari indikatornya, yaitu masa kerjanya, target pekerjaan yang dapat diselesaikan, pelaksanaan standar kerja yang ditetapkan oleh institusi/lembaga, kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, serta kompetensi untuk mengerjakan pekerjaan yang diampunya. Disamping itu, dapat dilihat dari sisi profesionalitas dalam melakukan pekerjaan, keterlibatan diri dengan teman sejawat di lingkungan kerja, ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, ketepatan waktu dalam memenuhi kenaikan dan kepangkatan dan ketetapan atau kesesuaian target waktu dalam melakukan pekerjaan yang ditetapkan.

Hasil penelitian dalam kaitannya dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang didukung secara teori, menurut Mangkuprawira bahwa kinerja merupakan sesuatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat dan keterampilan seseorang tindakan cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakannya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

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

terdapat korelasi atau hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional. *Kedua*, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pustakawan. *Ketiga*, terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pustakawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut, maka dikemukakan beberapa saran. *Pertama*, bagi para pustakawan disarankan hendaknya terus meningkatkan komitmen terhadap institusi/lembaga tempat bekerja sehingga nantinya institusi selalu memberikan harapan yang diinginkan oleh para pustakawan. *Kedua*, bagi kepala perpustakaan disarankan perlu mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional perlu melakukan tindakan supervisi dan motivasi pada para bawahan (pustakawan) dengan memberikan reward/penghargaan bagi pustakawan yang memiliki kinerja yang baik sebagai upaya mendorong dan meningkatkan semangat kerja, Memberikan perhatian terhadap hasil kerja bawahannya, selalu memberikan ide-ide kreatif bagi kemajuan pustakawan, terus semaksimal mungkin berupaya memerhatikan keinginan dan harapan bawahannya dan perlu kiranya selalu mengikutsertakan pustakawan dalam menghadapi masalah sebagai proses belajar. *Ketiga*, bagi peneliti lain, perlu kiranya melakukan kajian lebih lanjut dengan mengembangkan penelitian tidak hanya pada subjek penelitian pustakawannya saja, namun bisa dikembangkan ke subjek penelitian tenaga administrasi Perpustakaan Universitas Negeri Malang sehingga bisa menghasilkan kajian yang lebih sempurna lagi.

### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, V.D. 1995. *Organisasi: Perilaku dan Struktur Proses*. Jakarta: Bina Putra Aksara.
- Harsiwi, T.H. & Agung M.2003. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*. (Online), (<http://researchengines.com/amharsiwi2.html>), diakses 3 Juni 2014.
- Hasan, M.I. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hayward, B.A. 2005. *“Relationship Between Employee performance, Leadership and Emotional*

- Intelligence in a south African Parastatal Organization*”, (Online), (www.emeraldinsight.com), diakses 3 Juni 2014.
- Kim, H. 2006. *Transformational and Transactional Leadership of Athletic Directors and their Impact on Organizational Outcome Perceived by Head Coached at NCAA Division II Intercollegiate Institutions*, Dissertation of Philosophy. (Online), (<http://etd.ohiolink.edu/sendpdf.cgi/Kim%20Hakwoo.pdf?osu1258697980>), diakses 2 Juni 2014.
- Kuncoro, M. 2004. *Metode Kuantitatif*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPPAMP YKPN.
- Mathis, L.R. & Jackson, H.J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Priyanto, I.F.2014. “*Kepemimpinan, Inovasi dan kreativitas pustakawan*”, (Online), (<http://www.academia.edu>), diakses 18 Juni 2014.
- Senior, J.1998. *Leadership in Departement*. New York. Mclis.
- Sudjana, N. & Ibrahim. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.