

PERSEPSI PUSTAKAWAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PIMPINAN (STUDI KASUS UPT. PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SYIAH KUALA)

Badratun Nafis

UPT Perpustakaan Universitas Syiah Kuala

Email: Badratun_nafis@unsyiah.ac.id

Abstrak

Pendahuluan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional pimpinan melalui empat aspek ciri-cirinya, yang terdiri dari; (1) Pengaruh Ideal; (2) Motivasi Inspirasional; (3) Stimulasi Intelektual; dan (4) Perhatian Individual di UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

Metode Penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa statistik deskriptif dan berbentuk persentase. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah survey. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen dengan mengedarkan kuesioner yang dibuat menggunakan skala likert agar peneliti dapat mengukur persepsi pada penelitian ini. Instrumen berjumlah 27 kuesioner dengan 20 pertanyaan, yang terdiri dari keempat aspek gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil dan Pembahasan. Hasil dari kuesioner dari keempat aspek yang didapat ialah; (1) Pengaruh Ideal berkategori sangat baik, dengan presentase 90,37%. Aspek ini merupakan aspek yang mendapatkan nilai tertinggi dari aspek-aspek lainnya.; (2) Motivasi inspirasional juga berkategori sangat baik, dengan presentase 87,11%.; (3) Stimulasi intelektual memperoleh hasil dengan kategori baik, dengan presentase 84,30%.; (4) Perhatian individu mendapatkan nilai yang paling rendah dari ketiga aspek lainnya, akan tetapi masih berkategori baik, dengan presentase 82,37%.

Kesimpulan. Persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional pimpinan UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala dari keempat aspek memperoleh total skor 2.323 dari skor maksimal 2.700 dengan presentase 86,04% (**sangat baik**).

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Perpustakaan, Perpustakaan, Pustakawan

Abstract

Preliminary. This study aims to determine and measure the librarians' perceptions of the leadership style of the transformational leadership through four aspects of its characteristics, consisting of; (1) Idealized Influence; (2) Inspirational Motivation; (3) Intellectual Stimulation; and (4) Individual Consideration at Syiah Kuala University Library.

Research methods. This research is quantitative descriptive, because the data obtained are in the form of descriptive statistics and percentages. The method used in this research is survey. Data collection techniques using instruments by distributing questionnaires made using a Likert scale, so that researchers can measure perceptions in this study. The instrument numbered 27 questionnaires with 20 questions, consisting of four aspects of the transformational leadership style.

Results and Discussion. The results of the questionnaire from the four aspects obtained were; (1) The idealized influence is categorized as very good, with a percentage of 90.37%. This aspect is the aspect that gets the highest score from other aspects; (2) Inspirational motivation is also categorized as very good, with a percentage of 87.11%; (3) Intellectual stimulation obtained results in the good category, with a percentage of 84.30% .; (4) Individual Consideration gets the lowest score from the three other aspects, but it is still in good category, with a percentage of 82.37%.

Conclusion. Librarians' perceptions of the transformational leadership style of the leaders of Syiah Kuala University Library from the four aspects obtained a total score of 2,323 from a maximum score of 2,700 with a percentage of 86.04% (very good).

Keywords: Transformational Leadership, Library Management, Library, Librarian



Pendahuluan

Istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). McFarland (1978) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Danim 2003).

Menurut Isnaini Muallidin (2016) kepemimpinan transformasional secara konsep dan teori lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan. (Muallidin 2016).

Kepemimpinan transformasional pada pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala merupakan kunci utama dalam pencapaian visi, misi tujuan dan sasaran perpustakaan yang mendukung tercapainya visi misi Universitas. (İşcan, Ersarı, and Naktiyok 2014). Dalam analisis regresi keduanya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap inovasi organisasi.

Perpustakaan Universitas Syiah Kuala merupakan salah satu Perpustakaan Perguruan Tinggi terakreditasi A dari Perpustakaan Nasional Republik Indonesia pada tahun 2012 dan 2015 serta telah tersertifikasi standar internasional (Moli 2017). Capaian prestasi ini sangat membanggakan bagi Universitas Syiah Kuala sendiri. Pada tahun 2019 Perpustakaan Universitas Syiah Kuala telah memperoleh tiga sertifikasi Internasional, yaitu SNI ISO 9001 (*Quality Mananagement System*) yang di upgrade dari 9001:2008 ke ISO 9001:2015, SNI ISO 27001:2013 (*Information Security Management System*) dan ISO 20000-1:2018 (*Service Management System*) serta pada November 2019 lalu Perpustakaan Universitas Syiah Kuala menjadi salah satu Perpustakaan perdana yang memperoleh penghargaan.SNI Award yang juga merupakan kali pertama diikuti (Emnur 2019).

Banyak inovasi perubahan yang dilakukan pimpinan mulai tahun 2012, di antaranya: (1) Memperoleh Akreditasi A yang sebelumnya B di tahun 2012; (2) Sertifikasi internasional (Humas 2018); (3) peminjaman dan pengembalian menggunakan RFID; (4) Merilis Aplikasi UILIS

MOBILE (Moli 2018) (5) Meningkatkan Repository local content dan Unsyiana (Dani 2018); (5) Mendesain ruang baca kekinian dan sebagai co-working space; (6) Adanya Coffee Shop dan Library Gift Shop (Dien 2017); (7) Menjalin kerjasama dengan meningkatkan tanggung jawab sosial, salah satunya kerjasama dengan LPKA (Lembaga Pembinaan Khusus Anak), dengan program literasi informasi kepada Anak didik LAPAS (Lembaga Pemasyarakatan), karena program ini pula Perpustakaan Universitas Syiah Kuala menerima piagam penghargaan dari Kementerian Hukum dan HAM yang langsung diberikan oleh Menteri (Densa 2019); (8) Membentuk UKM Literasi Informasi (Vira 2017); (9) Student Library Assistant (Mahasiswa Volunteer dan Shelving Crew) (Army 2018); (10) Duta Baca dan event Unsyiah Library Fiesta (ULF) setiap tahun (Rilis 2018); (11) Program Musical Relax and Easy (Mra 2018); dan lain sebagainya.

Capaian yang membanggakan serta inovasi-inovasi yang dilakukan tersebut tidak terlepas dari usaha serta kinerja pimpinan dan staf/pustakawan dalam upaya meningkatkan mutu Perpustakaan Universitas Syiah Kuala. Adapun faktor yang berperan penting dalam membentuk kinerja staf/pustakawan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala ialah adanya gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan, seperti penelitian yang telah dilakukan (Hendrawan and Budiarta 2018), (Nguyen et al. 2017), (Mohamad Syamsul Maarif n.d.), (Pradana and Andy 2013), dan (Mujiasih and Ratnaningsih 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja staf/karyawan.

Oleh karena itu kepemimpinan transformasional pada pimpinan memiliki peran yang sangat penting terhadap suksesnya suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala telah terbukti dengan tercapainya prestasi-prestasi dan banyaknya inovasi yang sebagian telah disebutkan sebelumnya yang tak terlepas dari kinerja yang baik dari Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional pimpinan melalui empat aspek ciri-cirinya, yang terdiri dari; (1) Pengaruh Ideal (*idealized influence*); (2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*); (3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*); dan (4) Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) (Riadi 2017) di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.



Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa statistik deskriptif dan berbentuk persentase, hasil penelitian berisikan nilai yang di dapat oleh pimpinan berdasarkan olahan nilai kuesioner yang di isi pustakawan berdasarkan ke empat aspek ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pustakawan di UPT.Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang berjumlah 27 orang yang terdiri dari 24 perempuan dan 3 orang laki-laki, dikarenakan jumlah pustakawan sebanyak 27, maka sampel yang di ambil ialah semua populasi. Pustakawan yang menjadi sampel pada penelitian ini di ambil berdasarkan pengertian dari pustakawan itu sendiri berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan 2007*). Adapun Jenis responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jenis responden

Masa Kerja Responden	Jenis kelamin		Jumlah
	L	P	
0-10 Tahun	0	1	1
11-20 Tahun	2	20	22
> 20 Tahun	1	3	4
	3	24	27

Berdasarkan tabel 1, terdata masa kerja responden yang diteliti, yang terdiri dari 27 responden, 1 pustakawan dengan masa kerja 0-10 Tahun, 22 pustakawan dengan masa kerja 11-20 tahun dan 4 orang pustakawan yang bekerja di atas 20 tahun di Perpustakaan Unsyiah. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, dengan perbandingan; 23 orang responden berjenis kelamin perempuan (88,89%) dan 3 orang responden berjenis kelamin laki-laki (11,11%).

Maksimal masa bekerja responden di perpustakaan tersebut ialah 38 tahun, sedangkan minimalnya ialah 5 tahun. Masa kerja responden di perlukan untuk kevalidan data kuesioner, dengan minimal 5 tahun masa kerja selama periode kepemimpinan tersebut sudah dapat memberikan nilai persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah survey. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen dengan mengedarkan

kuesioner yang dibuat menggunakan skala likert (*likert scale*) agar dapat mengukur persepsi pada penelitian ini. Skala yang digunakan ialah 1 sampai dengan 5. Instrumen berjumlah 27 kuesioner dengan 20 pertanyaan, yang terdiri dari ke empat aspek gaya kepemimpinan transformasional.

Kuesioner yang disebarakan 5 pertanyaan memuat tentang aspek **Pengaruh Ideal** yang terdiri dari; (1) Pimpinan memiliki rasa percaya diri dan pendirian yang kuat.; (2) Pimpinan merupakan Inspirator atau panutan saya dalam bekerja di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala.; (3) Pimpinan memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.; (4) Pimpinan membuat saya merasa bangga selama bergabung dengannya.; (5) Pimpinan saya mendorong saya untuk lebih kreatif.

Aspek **Motivasi Inspirasional** memuat 5 pertanyaan berupa; (1) Pimpinan memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.; (2) Pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.; (3) Pimpinan mampu membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.; (4) Pimpinan meyakinkan kami para pustakawan bahwa target yang telah ditetapkan akan tercapai.; (5) Pimpinan memberikan inspirasi kepada saya cara dalam melihat masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya menjadi biasa.

Pertanyaan yang memuat tentang aspek **Stimulasi Intelektual** ialah; (1) Pimpinan mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan saya.; (2) Pimpinan bersemangat dalam mendengarkan ide atau gagasan saya.; (3) Pimpinan mendorong saya untuk inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya.; (4) Pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.; (5) Pimpinan menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang. Aspek yang terakhir ialah **Perhatian Individu**, sama dengan aspek lainnya, aspek ini juga terdiri dari 5 pertanyaan; (1) Pimpinan memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.; (2) Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.; (3) Pimpinan memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.; (4) memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.; dan yang terakhir (5) Pimpinan berupaya meningkatkan pengembangan diri dalam bidang saya. Pimpinan yang dinilai dalam penelitian ini ialah Kepala UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala periode 2012-2019.



Kajian Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Terdapat beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan transformasional dari beberapa sumber, menurut Sarah K. White (2018) kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan di mana para pemimpin mendorong, menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dan menciptakan perubahan yang akan membantu menumbuhkan dan membentuk kesuksesan masa depan perusahaan/ Organisasi (White 2018). Menurut Kendra Cherry (2020) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka yang mengikuti. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias, dan bersemangat. Para pemimpin ini tidak hanya peduli dan terlibat dalam proses, mereka juga fokus untuk membantu keberhasilan setiap anggota kelompok.(Cherry 2020).

Danim (2004:54) mengemukakan bahwa pengertian kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (Danim 2004). Sedangkan menurut Suharto (2006) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya (Suharto 2006).

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepemimpinan transformasional ialah suatu proses dimana pemimpin yang memiliki strategi dalam membina, mengatur, menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk bersama mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran (VMTS) organisasi yang telah ditetapkan.

2. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (Stephen P.Robbins; Timothy A. Judge 2008), ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional, yaitu:

a. Idealized Influence (pengaruh Ideal)
Idealized Influence (pengaruh Ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta

mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

d. *Individualized Consideration* (Perhatian Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari Kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

3. Karakteristik Pemimpin yang Transformasional

Menurut Luthans (Safaria 2004), pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu: (a) Pemimpin mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan; (b) Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan resiko; (c) Pemimpin percaya pada orang-orang; (d) Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai; (e) Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (*lifelong learners*); (f) Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian; (g) Pemimpin juga adalah seorang pemimpin yang visioner.

Berdasarkan definisi, ciri-ciri dan karakteristik pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang telah dibahas pada kajian pustaka ini, maka dapat dilihat adanya gaya kepemimpinan



transformasional pada pimpinan UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala yang visioner dan telah banyak melakukan inovasi dan perubahan positif selama menjabat sebagai pimpinan periode 2012 s/d 2019, untuk hasil sejauh mana persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional pimpinan dapat dilihat pada hasil dan pembahasan di dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Penyebaran instrumen penelitian ini disebarkan kepada 27 responden Pustakawan di UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, pertanyaan dikembalikan utuh sebanyak 27 dan di isi dengan baik. Dalam pemilihan responden, semua staf yang berstatus fungsional pustakawan menjadi responden. Data dalam penelitian diperoleh melalui penyebaran instrumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan persentase. Untuk dapat mengukur kepemimpinan transformasional kepala UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala, peneliti menganalisis melalui 4 aspek, yaitu: pengaruh

ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individu.

Dalam menjawab pertanyaan, disediakan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat tidak setuju, Tidak setuju, Kurang setuju, Setuju, Sangat Setuju. Masing-masing skor untuk jawaban tersebut adalah 1 sampai 5 skor. Penentuan skor minimal adalah 1 dan skor maksimal adalah 5. Dalam menentukan skor maksimal dan minimal, rumus yang digunakan ialah skor maksimal (5) atau skor minimal (1) dikali dengan jumlah seluruh responden dikali dengan jumlah pertanyaan. Maka skor maksimal pada seluruh aspek yaitu $5 \times 27 \times 20 = 2.700$ dan skor minimal pada seluruh aspek yaitu $1 \times 27 \times 20 = 540$. Setelah data pertanyaan di analisis, maka peneliti mendapati nilai gaya kepemimpinan transformasional pimpinan dari keempat aspek sebesar 86,04%, dalam perhitungan persentase skala likert ("Pengertian Skala Likert Dan Contoh Cara Hitung Kuesionernya," n.d.), nilai 86,04% berkategori **sangat baik**. Untuk lebih jelasnya, hasil nilai persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional pimpinan UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala dapat dilihat pada tabel 2. Di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Penelitian

Aspek	Skor Max	Skor Hasil	Persentase	Kategori
Pengaruh Ideal	675	610	90,37 %	Sangat Baik
Motivasi Inspirasional	675	588	87,11 %	Sangat Baik
Stimulasi Intelektual	675	569	84,30 %	Baik
Perhatian Individu	675	556	82,37 %	Baik
Jumlah	2700	2323	86,04%	Sangat Baik

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa perolehan nilai untuk keempat aspek gaya kepemimpinan transformasional, aspek pengaruh ideal dan motivasi inspirasional mendapat kategori sangat baik, sedangkan aspek stimulasi intelektual dan perhatian individu mendapat kategori baik. Untuk kategori hasil keseluruhan tentang persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala mendapat skor 2323 dari skor maksimal 2700 dengan persentase nilai sebesar 86,04% dan masuk dalam kategori sangat baik.

Persepsi Pustakawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala

Berdasarkan hasil penelitian dari data instrumen, dapat kita ketahui bahwa persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala mendapatkan nilai skor

2.323 dari skor maksimal 2.700 dengan presentase 86,04% dengan kategori sangat baik. Gaya kepemimpinan transformasional pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala dilihat dari empat aspek, yaitu: Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Perhatian Individu (*Individualized Consideration*). Berikut pembahasan dari ke empat aspek tersebut;

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pada aspek *idealized influenced* ini mendapatkan kategori sangat baik, dengan perolehan skor 610 dari skor maksimal 675 dengan presentase 90,37%. Skor maksimal dalam kategori ini ditentukan dengan rumus skor maksimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $5 \times 5 \times 27 = 675$. Dan skor minimal ditentukan dengan rumus skor minimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $1 \times 5 \times 27 = 135$. Untuk rincian skor pada aspek pengaruh ideal dari masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada table 3 berikut;



Tabel 3. Skor Aspek Pengaruh Ideal

Pertanyaan	Skor Max	Skor Hasil	Persentase	Kategori
(Pertanyaan 1) Pimpinan memiliki rasa percaya diri dan pendirian yang kuat	135	128	94,81 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 2) Pimpinan merupakan Inspirator atau panutan saya dalam bekerja di Perpustakaan Universitas Syiah Kuala	135	122	90,37 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 3) Pimpinan memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	135	118	87,41 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 4) Pimpinan membuat saya merasa bangga selama bergabung dengannya	135	119	88,15 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 5) Pimpinan saya mendorong saya untuk lebih kreatif	135	123	91,11 %	Sangat Baik
Total	675	610	90,37 %	Sangat Baik

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa kelima pertanyaan aspek pengaruh ideal mendapatkan nilai yang sangat baik, skor tertinggi terdapat pada pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa para pustakawan setuju pimpinan memiliki rasa percaya diri dan pendirian yang kuat dengan perolehan skor 128 dari skor maksimal 135 dengan presentase 94,81%. Skor terendah pada aspek pengaruh ideal terdapat di pertanyaan ketiga bahwa pimpinan memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan dengan skor 118 dari skor maksimal 135 dengan presentase 87,41%. Namun, untuk kelima pertanyaan pada aspek pengaruh ideal mendapatkan nilai yang sangat baik. Jadi, untuk kategori persepsi

pustakawan pada aspek pengaruh ideal pada kepemimpinan pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala sangat baik.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Pada aspek ini skor yang diperoleh ialah 588 dari skor maksimal 675 dengan persentase 87,11%. Skor maksimal dalam kategori ini juga ditentukan dengan rumus skor maksimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $5 \times 5 \times 27 = 675$. Dan skor minimal ditentukan dengan rumus skor minimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $1 \times 5 \times 27 = 135$. Untuk rincian skor pada aspek Inspirational Motivation dari masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel 4 berikut;

Tabel 4. Skor Aspek Motivasi Inspirasional

Pertanyaan	Skor Max	Skor Hasil	Persentase	Kategori
(Pertanyaan 1) Pimpinan memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	135	121	89,63 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 2) Pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	135	120	88,89 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 3) Pimpinan mampu membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan	135	115	85,19 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 4) Pimpinan meyakinkan kami para pustakawan bahwa target yang telah ditetapkan akan tercapai	135	120	88,89 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 5) Pimpinan memberikan inspirasi kepada saya cara dalam melihat masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya menjadi biasa	135	112	82,96 %	Baik
Total	675	588	87,11%	Sangat Baik

Dari tabel 3 di atas skor tertinggi terdapat pada pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa para pustakawan setuju pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik dengan perolehan skor 121 dari skor maksimal 135 dengan presentase 89,63%. Skor terendah pada aspek motivasi inspirasional terdapat di pertanyaan kelima bahwa pimpinan memberikan inspirasi bagaimana cara melihat masalah yang mulanya sangat sulit menjadi biasa dengan

perolehan skor 112 dari skor maksimal 135 dengan presentase 82,96%, dengan kategori baik. Untuk kelima pertanyaan pada aspek motivasi inspirasional rata-rata mendapatkan nilai yang sangat baik. Jadi, untuk kategori persepsi pustakawan pada aspek motivasi inspirasional pada kepemimpinan pimpinan Perpustakaan sangat baik.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)



Sama halnya dengan kedua aspek sebelumnya yang telah dibahas, skor maksimal dalam kategori ini juga ditentukan dengan rumus skor maksimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $5 \times 5 \times 27 = 675$. Dan skor minimal ditentukan dengan rumus skor minimal dikali

jumlah butir dikali jumlah responden $1 \times 5 \times 27 = 135$. Untuk rincian skor pada aspek Stimulasi Intelektual dari masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel 5 berikut;

Tabel 5. Skor Aspek Stimulasi Intelektual

Pertanyaan	Skor Max	Skor Hasil	Persentase	Kategori
(Pertanyaan 1) Pimpinan mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan saya	135	114	84,44 %	Baik
(Pertanyaan 2) Pimpinan bersemangat dalam mendengarkan ide atau gagasan saya	135	112	82,96 %	Baik
(Pertanyaan 3) Pimpinan mendorong saya untuk inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya	135	118	87,41 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 4) Pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	135	114	84,44 %	Baik
(Pertanyaan 5) Pimpinan menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	135	111	82,22 %	Baik
Total	675	569	84,30%	Baik

Aspek Stimulasi Intelektual mendapatkan empat pertanyaan bernilai baik dan satu pertanyaan sangat baik, skor tertinggi terdapat pada pertanyaan ketiga yang menyatakan bahwa pimpinan mendorong para pustakawan untuk berinovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan perolehan skor 118 dari skor maksimal 135 dengan presentase 87,41%. Skor terendah pada aspek Stimulasi Intelektual terdapat pada pertanyaan kelima bahwa pimpinan menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang dengan perolehan skor 111 dari skor maksimal 135 dengan presentase 82,22%, dengan kategori baik.

Untuk kelima pertanyaan pada aspek motivasi inspirasional rata-rata mendapatkan nilai baik. Dari kedua aspek yang sebelumnya

telah dibahas, aspek Stimulasi Intelektual memperoleh nilai yang lebih rendah dari pada aspek pengaruh ideal dan motivasi inspirasional. Akan tetapi, untuk kategori persepsi pustakawan pada aspek motivasi inspirasional pada kepemimpinan pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala masih berkategori baik.

4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Skor maksimal pada aspek ini ditentukan pula dengan rumus skor maksimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $5 \times 5 \times 27 = 675$. Dan skor minimal ditentukan dengan rumus skor minimal dikali jumlah butir dikali jumlah responden $1 \times 5 \times 27 = 135$. Untuk rincian skor pada aspek Perhatian Individual dari masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel 6;

Tabel 6. Skor Aspek Perhatian Individu

Pertanyaan	Skor Max	Skor Hasil	Persentase	Kategori
(Pertanyaan 1) Pimpinan memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja	135	107	79,26 %	Baik
(Pertanyaan 2) Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	135	109	80,74 %	Baik
(Pertanyaan 3) Pimpinan memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	135	112	82,96 %	Baik
(Pertanyaan 4) memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda	135	115	85,19 %	Sangat Baik
(Pertanyaan 5) Pimpinan berupaya meningkatkan pengembangan diri dalam bidang saya	135	113	83,70 %	Baik
Total	675	556	82,37%	Baik

Dapat dilihat pada tabel 6. dari kelima pertanyaan aspek Perhatian Individual mendapatkan empat pertanyaan bernilai baik

dan satu pertanyaan sangat baik, skor tertinggi terdapat pada pertanyaan keempat yang menyatakan bahwa pimpinan memperlakukan

pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, dengan perolehan skor 115 dari skor maksimal 135 dengan presentase 85,19%. Skor terendah pada aspek perhatian individual terdapat pada pertanyaan pertama bahwa Pimpinan memperlakukan para pustakawan sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja dengan perolehan skor 107 dari skor maksimal 135 dengan presentase 79,26%, dengan kategori baik.

Perolehan presentase untuk pertanyaan pertama pada aspek perhatian individual ini merupakan nilai yang terendah yang di peroleh dari 20 pertanyaan dari nilai-nilai pertanyaan lainnya pada empat aspek gaya kepemimpinan transformasional. Untuk kelima pertanyaan pada perhatian individual inspirasional rata-rata mendapatkan nilai baik. Untuk kategori persepsi pustakawan pada aspek perhatian individual pada kepemimpinan pimpinan Perpustakaan Universitas Syiah Kuala berkategori baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas mengenai persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala ialah berkategori sangat baik, dengan perolehan skor 2323 dari skor maksimal 2700 dengan presentase 86,04 %. Dilihat dari aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan menjadi empat poin, yaitu; (1) Persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala pada aspek pengaruh ideal berkategori sangat baik, dengan presentase 90,37%. Aspek ini merupakan aspek yang mendapatkan nilai tertinggi dari aspek-aspek lainnya. Akan tetapi, pada aspek pengaruh ideal, pimpinan harus lebih memberikan petunjuk kepada pustakawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.; (2) Persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di UPT.

Perpustakaan Universitas Syiah Kuala pada aspek motivasi inspirasional berkategori sangat baik, dengan presentase 87,11%. Aspek ini merupakan aspek yang mendapatkan nilai kedua tertinggi setelah aspek pengaruh ideal. Akan tetapi, pada aspek motivasi inspirasional ini, pimpinan harus lebih menginspirasi pustakawan dengan melihat suatu masalah yang mulanya sangat sulit menjadi biasa saja.; (3) Persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala pada aspek stimulasi intelektual berkategori baik, dengan presentase 84,30%. Pada aspek stimulasi intelektual ini, pimpinan harus lebih dapat mendengarkan ide/gagasan dari pustakawan dan menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.; (4) Persepsi pustakawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional di UPT. Perpustakaan Universitas Syiah Kuala pada aspek perhatian individu mendapatkan nilai yang paling rendah dari ketiga aspek lainnya, akan tetapi masih berkategori baik, dengan presentase 82,37%. Pada aspek perhatian individual ini, pimpinan harus lebih memperlakukan pustakawan sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja serta lebih bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang di alami pustakawan.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka ada tiga saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yaitu; (1) Pimpinan UPT. Perpustakaan Unsyiah lebih memotivasi para pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih memberi petunjuk penyelesaian; (2) Pimpinan UPT. Perpustakaan Unsyiah lebih menginspirasi para pustakawan dalam pekerjaannya yang pada awalnya mereka berpikir sulit, namun menjadi lebih mudah saat dikerjakan.; (3) Untuk pustakawan diharapkan sebaiknya lebih berinisiatif untuk berinovasi dan berkeaktifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

Army. 2018. "Perpustakaan Unsyiah Adakan Seleksi Student Library Assistant." 2018. <http://library.unsyiah.ac.id/perpustakaan-unsyiah-adakan-seleksi-student-library-assistant/>.

Cherry, Kendra. 2020. "Transformational Leadership A Closer Look at the Effects of Transformational Leadership." 2020. <https://www.verywellmind.com/what-is->

[transformational-leadership-2795313](https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313).

Dani, Oga Umar. 2018. "Perpustakaan Unsyiah Miliki Repository Dalam Dan Luar Negeri." Banda Aceh. 2018. <http://library.unsyiah.ac.id/perpustakaan-unsyiah-miliki-repository-dalam-dan-luar-negeri/>.

Danim, Sudarwan. 2003. *Menjadi Komunitas*



- Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama.
- Densa, Eko. 2019. "Perpus Unsyiah Diganjar Penghargaan." *Rencongpost*. Banda Aceh. 2019. <https://rencongpost.com/perpus-unsyiah-diganjar-penghargaan/>.
- Dien. 2017. "Libri Cafe Dijadikan Lokasi Festival Dongeng Aneuk Aceh." 2017. *Libri Cafe Dijadikan Lokasi Festival Dongeng Aneuk Aceh*.
- Emnur, Makmur. 2019. "Perpustakaan Unsyiah, Satu-Satunya Pustaka Di Indonesia Raih SNI Award 2019." 2019. <https://dialeksis.com/aceh/perpustakaan-unsyiah-satu-satunya-pustaka-di-indonesia-raih-sni-award-2019/>.
- Hendrawan, Putu Ryan, and I Ketut Budiarta. 2018. "Pengaruh Integritas, Independensi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar." *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p20>.
- Humas, Unsyiah. 2018. "AMANKAN LAYANAN INFORMASI, PERPUSTAKAAN UNSYIAH LULUS SERTIFIKASI ISO 27001, SATU-SATUNYA PTN DI INDONESIA." Banda Aceh. 2018. <https://unsyiah.ac.id/berita/amankan-layanan-informasi-perpustakaan-unsyiah-lulus-sertifikasi-iso-27001-satu-satunya-ptn-di-indonesia>.
- İşcan, Ömer Faruk, Göknur Ersarı, and Atılhan Naktiyok. 2014. "Effect of Leadership Style on Perceived Organizational Performance and Innovation: The Role of Transformational Leadership Beyond the Impact of Transactional Leadership – An Application among Turkish SME's." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 (September): 881–89. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.097>.
- Mohamad Syamsul Maarif, dan Suharjono Ujang Tri Cahyono. n.d. "View of PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN JEMBER." Accessed March 5, 2020. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmagr/article/view/9044/7109>.
- Moli. 2017. "Richardus Eko Indrajit : 'Kultur Perpustakaan Sangat Terasa, Perpustakaan Unsyiah Pantas Dapat Akreditasi A Dan ISO.'" *Librisyiana*. Banda Aceh. 2017. <http://library.unsyiah.ac.id/richardus-eko-indrajit-kultur-perpustakaan-sangat-terasa-perpustakaan-unsyiah-pantas-dapat-akreditasi-a-dan-iso/>.
- . 2018. "Aplikasi UILIS Mobile Versi 3.1.0 Hadirkan Fitur Baru Ini." *Librisyiana*. Banda Aceh. 2018. <http://library.unsyiah.ac.id/aplikasi-uilis-mobile-versi-3-1-0-hadirkan-fitur-baru-ini/>.
- Mra. 2018. "Relax and Easy, Ajang Pertunjukan Kreatifitas Mahasiswa Unsyiah." 2018. <http://library.unsyiah.ac.id/relax-and-easy-ajang-pertunjukan-kreatifitas-mahasiswa-unsyiah/>.
- Muallidin, Isnaini. 2016. "Working Paper 2016 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAN KAJIAN TEROTIK DAN EMPIRIS," no. 2007: 1–15. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10051.71209>.
- Mujiasih, Endah, and Ika Zenita Ratnaningsih. 2016. "Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi." *Human Resource Development Review*. <https://doi.org/10.1177/1534484316655666>.
- Nguyen, Thi Thu, Lokman Mia, Lanita Winata, and Vincent K. Chong. 2017. "Effect of Transformational-Leadership Style and Management Control System on Managerial Performance." *Journal of Business Research* 70 (January): 202–13. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.018>.
- "Pengertian Skala Likert Dan Contoh Cara Hitung Kuesionernya." n.d. 2020. <https://www.diedit.com/skala-likert/>.
- Pradana, and Martha Andy. 2013. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA,



- Lumajang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 4 (1).
- Riadi, Muchlisin. 2017. "Kepemimpinan Transformasional." 2017. <https://www.kajianpustaka.com/2017/08/kepemimpinan-transformasional.html>.
- Rilis. 2018. "Penobatan Duta Baca Unsyiah Tutup Unsyiah Library Fiesta 2018." 2018. <http://library.unsyiah.ac.id/penobatan-duta-baca-unsyiah-tutup-unsyiah-library-fiesta-2018/>.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Suharto, Babun. 2006. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Studi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Bawahan)*. Surabaya: AprintA.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. 2007. http://ppid.perpusnas.go.id/upload/regulasi/094607-UU_No_43_tahun_2007_tentang_Perpustakaan.pdf.
- Vira. 2017. "UKM Literasi Informasi, UKM Baru Binaan UPT. Perpustakaan Unsyiah." 2017. <http://library.unsyiah.ac.id/ukm-literasi-informasi-ukm-baru-binaan-upt-perpustakaan-unsyiah/>.
- White, Sarah K. 2018. "Apa Itu Kepemimpinan Transformasional? Model Untuk Memotivasi Inovasi." 2018. <https://www.cio.com/article/3257184/what-is-transformational-leadership-a-model-for-motivating-innovation.html#:~:text=Transformational leadership is a leadership,future success of the company.>

