

# Library Leadership Model in Improving Employee Performance: A Case Study at Jambi University

**Riki Afizo**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Indonesia

**Herlina Harianty Lubis**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Indonesia

**Abstrak:** Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi untuk mengetahui bagaimana upaya yang di lakukan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi dan untuk mendeskripsikan apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) model kepemimpinan kepala perpustakaan di perpustakaan Universitas Jambi sangat baik dan bagus didalam meningkatkan kinerja pegawai (2) upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan adanya pengembangan seperti pelatihan, workshop dan webinar yang mana pegawai bisa untuk ikut kegiatan yang telah diberikan oleh pimpinan (3) kegiatan orientasi terhadap pegawai baru juga perlu dilakukan karena untuk penambahan tenaga baru untuk meningkatkan kerja di perpustakaan. (4) bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yaitu dengan memberikan semangat dalam bekerja dan menerapkan kedisiplinan bagi pegawai. (5) bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perpustakaan yaitu menerapkan kedisiplinan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja. (6) faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi yaitu adanya dukungan kerja oleh pimpinan dan memberikan fasilitas yang memadai terhadap pegawai (7) faktor penghambat yakni, terkadang adanya pegawai yang tidak sejalan dengan kerja yang ada di perpustakaan dan juga terhambat dengan lampu mati di saat jam kerja. Berdasarkan penelitian ini disarankan agar kepala perpustakaan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memotivasi pegawai agar bisa kerja lebih menjadi baik lagi dalam kerjanya.

**Kata Kunci:** Kinerja; Model Kepemimpinan; Pegawai; Perpustakaan.

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi kepemimpinan sangat penting dalam berorganisasi yang mana dengan kepemimpinan kuat dan efektif untuk mencapai suatu hasil dan tujuan yang baik, sedangkan organisasi dalam kepemimpinan yang kurang baik maka tidak akan mencapai suatu

hasil dan tujuan yang baik. Ambarini (2018) menyatakan bahwa pemimpin dapat dikatakan positif didalam memimpin karena pemimpin yang luar biasa yang memiliki pengaruh positif baik terhadap pengikutnya maupun terhadap tim kerja ataupun organisasinya, sedangkan pemimpin negatif memiliki dampak negatif baik pengikutnya maupun terdapat tim atau organisasi.

Di dalam organisasi juga diperlukan salah satu seseorang yang menduduki jabatan paling teratas yaitu pemimpin organisasi. Perpustakaan dalam sebuah organisasi tentu juga memiliki pemimpin yang biasanya disebut dengan kepala perpustakaan. Menurut Young dalam Kartono (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Pemimpin juga sebagai seseorang pimpinan yang dianggap mampu dan berkompoten yang telah dilakukannya yaitu tanggung jawab. Jadi model kepemimpinan sangat mempengaruhi perilaku maupun kerja bawahannya. Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (2006) merupakan cara yang telah digunakan oleh pemimpin didalam berinteraksi dengan bawahannya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi juga perlu mengembangkan staf dan membangun motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memperhatikan tingkat gaya kepemimpinannya.

Menurut Fahmi (2012) mengemukakan bahwa pemimpin dalam suatu organisasi baik bersifat profit oriented maupun non profit oriented memiliki posisi yang dominan dengan menentukan maju atau mundurnya suatu perpustakaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perpustakaan gambaran kepemilikan atau hasil yang diberikan oleh pemimpin dalam mengolah perpustakaan. Kepemimpinan juga merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuknya dari waktu ke waktu akan memenuhi dalam sebuah karakteristik.

Menurut Qalyubi (2007) mengemukakan bahwa perpustakaan perguruan tinggi adalah suatu unit pelaksanaan teknis (UPT) perguruan tinggi yang bersama- samaa dengan unit lain turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun,

mengelola, merawat, dan juga melayani berbagai sumber informasi kepada lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.

Secara umum peran perpustakaan perguruan tinggi adalah memberikan pelayanan atau informasi yang dibutuhkan oleh penggunaannya. Adapun tujuan utama penyelenggaraan perpustakaan ini adalah turut memperlancar dan menyukseskan fungsi perguruan tinggi yang bersangkutan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat). Menurut Suarno (2010) perpustakaan adalah ruang atau tempat yang menyediakan berbagai koleksi yang sengaja disediakan untuk setiap pemustaka. Namun tidak sebatas itu saja, perpustakaan juga merupakan suatu unit kerja yang memiliki SDM, ruang yang khusus, yang substansinya merupakan sumber informasi yang setiap saat akan digunakan oleh pemustaka.

Perpustakaan juga merupakan lembaga yang mengelola berbagai sumber informasi yang semestinya dijadikan sebagai kunci utama dalam proses pendidikan dan pelatihan, baik di lingkungan sekolah, di luar sekolah, dunia kerja maupun masyarakat. Namun pada kenyataannya bahwa masih jauh dari harapan. Perpustakaan masih belum benar-benar bermasyarakat, hal ini ditandai dengan rendahnya minat baca masyarakat dan kurangnya kesadaran bahwa belajar harus mencari informasi sendiri atau jawaban atas persoalan yang telah hadapi.

Dalam menerapkan pengelolaan perpustakaan yang baik diperlukan pengetahuan dasar tentang manajemen. Menurut Handoko (2012) menjelaskan bahwa manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar memenuhi tujuan yang telah diterapkan. Didalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan, yaitu bahwa pemustaka merupakan seorang pengguna perpustakaan yang terdiri dari perseorangan, kelompok orang, masyarakat atau lembaga yang memanfaatkan suatu fasilitas layanan yang ada di perpustakaan. Dengan demikian, perpustakaan dibangun untuk pustakawan dan juga dikembangkan agar sesuai dengan tuntutan. Dengan demikian juga kepuasan pemustaka perlu secara berkelanjutan untuk mengupayakan dengan tujuan agar mereka terus memanfaatkan perpustakaan.

Undang-undang Nomor 43 tahun 2007 pasal 1 ayat 8 disebutkan bahwa pustakawan merupakan seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan dalam mengelola melayani pelayanan di perpustakaan. Menurut Wirawan (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah singkatan dari ketenaka kerja yang padanannya dalam

bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi dalam suatu pekerjaan ataupun suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dalam Pelaksanaan di lapangan, meningkatkan kinerja pegawai tentu menemukan berbagai hambatan dan tantangan yang di hadapi kepala perpustakaan. Salah satunya adalah latar belakang atau ijazah pegawai perpustakaan banyak yang tidak di dalam bidang perpustakaan dan juga IT, dimana pegawai di beri kesempatan untuk mengikuti pelatihan tentang tenaga kerja pustakawan baik di dalam perpustakaan Universitas Jambi maupun di luar perpustakaan Universitas Jambi. Kepala perpustakaan juga mengadakan lomba- lomba khusus bagi pegawai untuk lebih mengetahui tentang kinerja pegawai kedepannya agar menjadi lebih baik. Dari hal ini maka penulis dapat menyimpulkan sedikit bahwa sebenarnya kepala perpustakaan menginginkan pegawai lebih bisa didalam bidang perpustakaan dengan alasan supaya pegawai bisa berkerja dengan baik sesuai dengan bidangnya sebagai pustakawan.

Sebagaimana yang telah diketahui bahwa di dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak begitu mudah, sangat di perlukan pengembangan dan kemampuan terdapat komitmen pegawai, budaya organisasi, proses-proses kerja, manajemen perubahan, inovasi, dan beberapa strategi yang harus dimiliki baik dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Dalam hal ini kepala perpustakaan mempunyai peran yang strategis baik sebagai pemimpin organisasi maupun sebagai manajer.

Berdasarkan observasi awal penulis yang terkait tentang Model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi adalah bahwa peningkatan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi terdapat adanya hambatan atau kendala yang terjadi di Perpustakaan Universitas Jambi dalam kinerja pegawai, tenaga kinerja sudah banyak terlambat dalam berkerja karena umur pegawai sudah banyak tua. Dan juga banyak latar belakang pegawai tidak di bidang Perpustakaan dan juga IT, jadi di saat ini di bidang perpustakaan secara online terkendala.

Atas dasar fenomena tersebut, penulis melakukan penelitian dengan fokus penelitiannya yaitu melihat bagaimana kepala perpustakaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dilaksanakan di Perpustakaan Universitas Jambi. Maka penulis memilih tempat Perpustakaan Universitas Jambi dengan partisipannya yaitu kepala perpustakaan dan beberapa pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi. Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (*case study*) yang merupakan suatu metode yang bertujuan untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat dalam penelitian berlangsung dengan mensinggulkan apa yang sebenarnya terjadi. Menurut Mulyana (2002) menyatakan bahwa studi kasus diartikan sebagai penjabaran yang terperinci tentang berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi, suatu program ataupun kondisi sosial. Maka dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode studi kasus untuk mengungkap secara sistematis mengenai permasalahan tentang bagaimana model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi.

Penelitian ini yang akan menjadi partisipan utamanya adalah kepala perpustakaan dan partisipan pendukungnya yaitu tujuh pegawai. Hal ini dikarenakan kepala perpustakaan adalah sasaran utama dalam melakukan meningkatkan kinerja pegawai dan didukung oleh sumber informasi dari pegawai dan kepala perpustakaan sebagai partisipan pendukung dalam penelitian ini. Penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara purposive yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Memanfaatkan metode kualitatif sangat sesuai karena mampu menjawab tujuan penelitian yakni mengetahui model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan melalui pengamatan atau observasi awal, wawancara dan dokumentasi.

Rasional peneliti memilih pendekatan studi kasus karena penelitian ini membahas mengenai suatu peristiwa atau kejadian yang akan dikaji secara mendalam terhadap individu maupun suatu kelompok dan peneliti ingin mengetahui secara rinci dan menyeluruh terhadap suatu kejadian mengenai peningkatan kinerja pegawai yang terjadi di Perpustakaan Universitas Jambi. Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling tepat dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participation observation*), wawancara mendalam dan dokumentasi. Metode kualitatif digunakan untuk memperoleh data secara mendalam, dari pada itu mendorong bagi peneliti untuk melakukan penelitian kualitatif karena peneliti ingin mengetahui model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan terhadap pegawai yang membentuk

peningkatan kinerja pegawai dan bagaimana upaya yang dilakukan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tentu dibutuhkan sejumlah cara yang dilakukan sebelum proses pelaksanaan peningkatan dilaksanakan tidak terkecuali di Perpustakaan Universitas Jambi. Dari hasil wawancara dengan beberapa partisipan ditemukan bahwa pendapat tentang kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil wawancara dengan partisipan. Berikut hasil wawancara dari partisipan:

“Bagus-bagus sudah berpengalaman Iya sudah sangat berpengalaman dan sudah menguasai tenaga kepemimpinan juga kalau gaya kepemimpinannya bagus”. (LT)

Berbeda dengan partisipan kedua, pendapat dari partisipan ketiga seperti dibawah ini:

“Kepemimpinan kepala perpustakaan bagus, baik beliau mengatur dengan memimpin kami di sini dengan cara beliau dengan pendekatan beliau bagus, cukup memotivasi kami untuk lebih baik lagi untuk mengelola perpustakaan ini”. (HN)

Selanjutnya, pendapat dari narasumber keempat dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau menurut saya, kepala perpustakaan sangat bagus, kepemimpinan sangat bagus dengan kepemimpinannya bagus juga, kinerjanya juga bagus, kalau menurut saya ya bagus lah kepemimpinannya bagi pegawai sangat bagus”. (SKD)

Selanjutnya, pendapat dari narasumber kelima dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau kami kan di pengolahannya bagian-bagian pustakawan yang sudah ada tupoksi, tupoksi itulah yang dijalankan karena tupoksi itu sudah ditentukan misalnya pustakawan terampil pustakawan Ahli apa saja yang harus dikerjakan nah kalau mengenai teknik-teknik kerjanya ya seperti inilah buku datang skripsi datang kami kerjai kalau dikerjain apa maksud supaya dapat dilayani kan itu kalau mengenai mengenai kepala yaitu memantau, monitor mulai dari absen kehadiran mulai dari kecakapan kerja dan juga tidak lupa memfasilitasi tempat kerja agar staf-stafnya bisa berkerja dengan lancar”. (EH)

Selanjutnya, pendapat dari narasumber keenam dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kepemimpinan bapak bagus perpustakaan juga seperti yang kamu lihat, perpustakaan sekarang kan lihat dari interiornya udah lumayan maju sudah berkembang dari pada sebelumnya. Sama pegawai cukup perhatian cukup bagus lah bapak ini cukup lah cukup komunikatif sama staf-stafnya di sini”. (KM)

Selanjutnya, pendapat dari narasumber ketujuh dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau menurut saya masalah kepala perpustakaan itu sangat baik apapun semuanya yang ada di sini selalu diperhatikan setelah itu untuk kegiatan-kegiatan semuanya itu mereka itu untuk memajukan apa yang ada di bidang pustakanya”. (BH)

Selanjutnya, pendapat dari narasumber kedelapan dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau kepemimpinan kepala perpustakaan ini ya bagus ya kepemimpinannya ya semacam ada pelatihan untuk menambah wawasan pegawai di sini dalam pengembangan di perpustakaan”.(S)

Dari hasil wawancara di atas mengenai kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai maka dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan kepala perpustakaan sangat bagus, baik sudah berpengalaman dalam perpustakaan dan sangat memotivasi pegawai dalam bekerja dan juga mengarahkan pegawai dalam kegiatan-kegiatan yang ada di dalam bidang perpustakaan untuk menambah wawasan bagi pegawai.

### **Bentuk Kepemimpinan Yang Diterapkan oleh Pimpinan Perpustakaan.**

Bentuk kepemimpinan merupakan hal yang harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang di lakukan oleh pemimpin. Dengan itu pegawai termotivasi dengan bentuk kepemimpinan yang diberikan. Adapun langkah-langkah yang di lakukan pemimpin yang diterapkan kepada pegawai. Dibawah ini akan dijelaskan bagaimana bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.

“Kalau secara bentuk kepemimpinan bagus sangat menguasai lah karena bapak itu dulu pernah menjadi pembantu wr rektor, jadi dekan, sudah pengalamanlah diterapkan lah di sini perpustakaan jadi bagus gimana sekarang sudah bagus ya pokoknya mantap lah bapak tuh”. (LT)

Berbeda dengan partisipan kedua, pendapat dari partisipan ketiga seperti dibawah ini:

“Ada kalanya beliau itu dari beliau kami laksanakan dan sering juga pendapat kami beliau menampung pendapat kami ini dan itu menjadi apa, bermacam-macam metode bapak dalam dalam memimpin”. (HN)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan keempat dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau kepemimpinan bersahabat dengan staf bawahan, memang beliau bersahabat bisa membimbing kan beliau orang tua karena kami menganggap dia sebagai ya dari rumah seperti bapak kita, jadi beliau bersahabat dalam bawahannya itu beliau bisa membimbing dan mengarahkan mana yang salah beliau tegur, dalam memimpin bagus lah, kalau kita ada kendala langsung bilang ke beliau langsung di tanggap”. (SKD)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan kelima dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Ya, seperti disiplin, jujur mau bekerja keras biar nanti dapat diikuti oleh staf-stafnya kan, contohnya seperti itu, jadi dia menerapkan kepemimpinannya menggunakan manajemen kepemimpinan memang dia paham dari organisasi manajemen perkantoran dan juga nanti kepala perpustakaan mempunyai staf ahli satu koordinator kepegawaian satu lagi ketua pustakakawan”. (EH)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan ke enam dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Ya bentuk kepemimpinan bapak Selalu mengarahkan, memotivasi pegawainya dalam bekerja, dan bapak itu selalu memperhatikan stafnya dalam bekerja”. (KM)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan ketujuh dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau masalah pemimpin antara perpustakaan dengan saya ataupun dengan adek-adek di bagian administrasi ataupun di pengolahan dan semuanya, itu tujuannya selalu memperhatikan apa pegawai yang ada di sini kalau di perhatikan andai kata pegawai tidak ada masuk di tegur dia kasih pengarahan bagaimana untuk kebaikan kegiatan, supaya disiplin di dalam bekerja”. (BH)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan kedelapan dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Yang jelasnya kalau saya lihat dari kepala disiplin yang di utamakan di dalam bekerja, karena kalau tidak disiplin tidak membuat kerja yang baik, intinya ya disiplin itu lah yang di terapkan oleh kepala perpustakaan, jadi apa yang kerjakan segera di kerjakan”. (S)

Dari hasil wawancara di atas mengenai bentuk kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan Perpustakaan maka dapat penulis simpulkan bahwa bentuk kepemimpinan kepala perpustakaan yang di terapkan yaitu dengan memimpin dengan pengalaman yang sudah di kuasai karena kepala perpustakaan sudah sangat berpengalaman di dalam bidang perpustakaan. Dan juga selalu memperhatikan dan mengarahkan pegawai di dalam berkerja dan menilai



kedisiplinan pegawai dalam melakukan kerjanya di bidangnya masing-masing. Dengan tujuan agar apa yang dikerjakan bisa menjadi baik.

### **Faktor Pendukung Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Didalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya komponen-komponen pendukung untuk memaksimalkan proses peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan. Pada pemaparan dibawah ini akan dijelaskan faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi.

“Nah kita sudah membuat 2 tahun terakhir sudah mengadakan perubahan besar-besaran di perpustakaan ini pengadaan fasilitas, pengadaan sarana prasarana yang membuat kinerja itu lebih menjadi baik, penambahan komputer, penambahan ruang baca digital penambahan area searching jadi staf tidak terlalu repot menunggu satu komputer untuk antri mahasiswa tetapi hanya mengarahkan mahasiswa kalian silahkan searching di komputer di sediakan ada 8 komputer kemudian tentu saja dengan mengontrol tunjangan kinerja mereka setiap bulan kalau laporannya bagus itu termasuk dalam mendukung kinerja kemudian ada semacam konsumsi gizi karena mereka kerja sampai sore. Lalu mereka juga di tagih untuk supaya meningkatkan kerjanya itu mereka ya laporan di tagih setiap bulan. Harus membuat laporan tetapi membuat laporan harian di rekap perbulan di laporan perbulan tapi kinerja harian”. (AM).

Berbeda dengan pendapat partisipan pertama, partisipan kedua mengatakan bahwa:

“Dia memberi semangat dan juga diterapkan pengalamannya dan mencontoh untuk menjadi baik dan mendorong untuk semangat bekerjanya pokoknya pengalamannya sudah banyak lah karena sudah lama kerja dan sudah lama menjabat menteri rektor dan juga pernah menjadi dekan dan bapak juga memotivasi agar pegawainya rajin bekerja”. (LT)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan ke tiga dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kebetulan karena rektor kita semangat dan para wakil rektor juga dalam angkatan ini bersemangat untuk memajukan perpustakaan apapun yang kita ajukan Alhamdulillah di dukung, tinggal gimana lagi tentang perpustakaannya memanfaatkan itu tadi apa yang mereka perlukan. Karena perpustakaan menyangkut dengan akreditasi Universitas juga”. (HN)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan ke empat dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau faktor pendukung itu, mungkin banyak perpustakaan ini, kalau fasilitas oke cuman AC kadang kan panas, itu kan mendukung kalau kita kurang nyaman

dalam ruangan itu kan penduduk kinerja kita kan kurang terus kenyamanan ruangan, kalau di bagian pengolahan ruangan lebih besarkan lagi”. (SKD)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan kelima dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau sekarang ini cukup banyak kalau di TU itu seperti peralat peralatan lunak hardware software soalnya habis barang habis pakai komputer dan lain-lainnya secara online wi-fi dan juga hanya itu, banyak kalau sering mati-mati di sini kan pelayanannya untuk mahasiswa kalau misalnya dalam pelayanan dalam pelayanan perpustakaan peminjaman buku kembalikan buku lah kalau lampu mati tidak dengan gengset atau gimana Ya nanti jadi masalah berarti lampu mati untuk bisa bicara itu tergantung kalau memang kembali ke manual yang mesin ketik itu tidak berlaku lagi makanya untuk mengantisipasi lampu mati itu bisa menggunakan dengset Karena bekerja tergantung dengan listrik”. (EH)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan keenam dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kita tu paling ya untuk kali ini dengan bapak ini sesekali kita tu ada di kasih jalan-jalan, jadi bisa buat kita semangat kerja, sesekali ada waktu luang untuk pergi supaya rilex seperti itu lah refreshing itu lah, jadi kita tidak suntuk dalam bekerja. Kalau masalah dalam kerja seperti mempersiapkan fasilitas Alhamdulillah bagus, bapak tu Selalu memperhatikan hal seperti itu cepat menanggapi seperti ruangan yang bocor atau jaringan hilang, seperti apa lah yang membuat stafnya dak nyaman itu cepat dia tanggapi. Selalu perhatikan dalam hal seperti itu, dan itu beliau istimewanya cepat langsung lapor ke rektor jadi cepat”. (KM)

Selanjutnya, pendapat dari partisipan ke tujuh dapat dilihat seperti dibawah ini:

“Kalau atasan memberikan dukungan kepada kita kalau semuanya yang mendukung misalnya seperti komputer itu mendukung lampu juga mendukung dan bahan-bahan yang lain seperti buku dan lain mendukung semenja ada itu sangat mendukung bagi karyawan atau pegawai yang ada di perpustakaan ini”. (BH)

Senada dengan partisipan ketujuh, pendapat dari partisipan kedelapan seperti dibawah ini:

“Yang jelasnya kalau faktor pendukung itu ya seperti komputer, jaringan internet itu yang di utamakan yaitu jaringan internet itu sama komputer, karena tanpa jaringan tidak bisa bekerja”. (S)

Dari hasil wawancara di atas mengenai faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai maka dapat penulis simpulkan bahwa faktor pendukung dari meningkatkan kinerja pegawai adanya fasilitas yang berupa listrik, jaringan internet, komputer, wi fi dan fasilitas lainnya, dan juga kepala perpustakaan memotivasi pegawai agar bekerja bekerja dengan baik karena

fasilitas di perpustakaan sudah memadai dan bagus baik dari pelayanan maupun kerja lainnya yang ada di perpustakaan.

## **PEMBAHASAN**

### **Model Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Jambi**

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis selama penelitian di perpustakaan Universitas Jambi terkait model kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat penulis ketahui bahwa model kepemimpinan kepala perpustakaan sangat baik dan bagus dalam memimpin selalu memberikan pengarahan terhadap pegawai. Dan juga sudah sangat berpengalaman dalam memimpin di dalam bidang perpustakaan. Saat pegawai bekerja kepala perpustakaan selalu memperhatikan kinerja pegawainya dan memberi motivasi dan semangat untuk bekerja. Sedangkan saat pegawai bekerja maka yang di lakukan pimpinan terhadap pegawainya memberikan semangat memantau, monitor mulai dari absen kehadiran mulai dari kecakapan kerja dan juga tidak lupa memfasilitasi tempat kerja agar staf-stafnya bisa berkerja dengan lancar. Pimpinan juga memberikan semacam pelatihan terhadap pegawai untuk menambah wawasan pegawai dalam pengembangan perpustakaan di bidang ilmu pustakawan.

### **Bentuk Kepemimpinan yang Diterapkan oleh Pimpinan Perpustakaan.**

Dari hasil penelitian di Perpustakaan Universitas Jambi terkait dengan bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perpustakaan yaitu seperti kedisiplin, jujur dan mau bekerja keras biar nanti dapat diikuti oleh staf-stafnya, seperti itu jadi pimpinan menerapkan kepemimpinannya menggunakan manajemen kepemimpinannya sendiri, selalu memperhatikan kinerja pegawai di setiap bidang yang ada di perpustakaan, jika ada pegawai yang kurang disiplin dalam kerja maka pimpinan menegur dan mengarahkan pegawai untuk melakukan kegiatan dan bekerja dengan baik, memotivasi pegawainya dalam bekerja, dan selalu memperhatikan stafnya dalam bekerja.

### **Faktor Pendukung dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian di Perpustakaan Universitas Jambi terkait dengan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari paparan berikut ini: Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu seperti adanya fasilitas yang sangat

memadai yang telah disediakan oleh perpustakaan seperti komputer, listrik, wi fi, AC, jaringan internet, bahan-bahan yang lain seperti buku dan lain juga mendukung semenjak ada itu sangat mendukung bagi pegawai yang ada di perpustakaan dan juga fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan pekerjaan pegawai. Tingkat kinerja pegawai sangat bagus dengan bentuk motivasi dan pegasarahan yang telah di berikan oleh pimpinan terhadap pegawai sehingga pegawai semangat untuk bekerja. Adanya kerja sama antara pegawai dengan pimpinan, pegawai semangat dalam bekerja dan pimpinan memberi dorongan kepada pegawai agar semangat bekerja dan memotivasi agar pegawainya rajin bekerja untuk memajukan tingkat kerja dalam perpustakaan. Termasuk juga di dalam tunjangan kinerja pegawai yang membuat laporan yang bagus juga mendukung di dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa (1) Model Kepemimpinan kepala perpustakaan di Perpustakaan Universitas Jambi sudah cukup baik, bagus dan sudah berpengalaman di dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pimpinan sangat memotivasi pegawai dalam bekerja dan juga kedisiplinan bekerja dan melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan dan pembagian kerja pegawai dalam bekerja juga sudah berdasarkan kemampuan dan keahliannya masing masing. (2) Upaya pengembangan melalui pelatihan di Perpustakaan Universitas Jambi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya bentuk pelatihan bagi pegawai bisa lebih memahami tentang ilmu perpustakaan terutama bagi pegawai yang bukan dalam bidangnya pustakawan.

Selain itu bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan perpustakaan Universitas Jambi memotivasi agar dalam bekerja berkembang dan juga dengan adanya bentuk motivasi yang diberikan membuat pegawai lebih disiplin dan semangat kerja di dalam bekerja dengan tujuan untuk mengembangkan kerja pegawai di perpustakaan. Bentuk kepemimpinan yang di terapkan pimpinan perpustakaan Universitas Jambi yaitu dengan bentuk kepemimpinan sangat bagus berpengalaman, menguasai dan selalu mengarahkan, memotivasi pegawainya dalam bekerja, dan juga selalu memperhatikan stafnya dalam bekerja di perpustakaan.

Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi yakni, di dalam bekerja pimpinan telah menyediakan berbagai fasilitas untuk bekerja seperti Komputer, jaringan internet dan wi fi sehingga dalam bekerja bisa berjalan dengan lancar dengan fasilitas yang telah disediakan tersebut. Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Jambi yaitu lampu mati dengan kendala itu

membuat terkendala bagi pegawai di dalam bekerja. Karena di perpustakaan semuanya sudah menggunakan sistem online, dengan lampu mati membuat tidak bisa bekerja dengan lancar karena semua perkerjaa tergantung pada listrik. Ada juga pustakawan dengan pimpinannya terkadang tidak sejalan yang mana mestinya menurut Undang-undang perpustakaan itu di pimpin oleh tenaga pustakawan senior. Sedangkan disini kan dari senat dari itu lah yang tidak sejalan dalam bekerja.

## **SARAN DAN REKOMENDASI**

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan yang ada, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut sebagai penanggung jawab utama sebaiknya kepala perpustakaan selalu dekat kepada setiap bawahannya dan juga mampu bekerja sama dengan seluruh staf-staf yang ada di perpustakaan Universitas Jambi. Serta kepala perpustakaan ditingkatkan lagi pengawasan yang efektif untuk kelancaran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bagi pegawai di harapkan lebih ditingkatkan lagi dalam bekerja dan juga lebih disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah di berikan oleh atasan. Serta selalu kompak dan kerja sama dalam bekerja dan juga dengan pimpinan perpustakaan. Sealin itu pihak perpustakaan di harapkan bisa memfasilitasi lagi sarana dan prasana di perpustakaan untuk membuat kelancaran bekerja bagi pegawai.

## **REFERENSI**

- Amiruddin. (2019). *Pengaruh etos kerja disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Biak Nunfor*. Jakarta: CV Qiara Media.
- Armanu, T. (2005). Hubungan kepemimpinan, budaya, strategi dan kinerja: Pendekatan konsep, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Dinata, E. (2018). "Motivasi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di
- Edy, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Fahmi. (2012). *Manajemen kepemimpinan: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L. (2006). *Organication: Behavior structure, prossesses*. Boston: Mc Graw Hill.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Herdiansyah. H. (2010). *Metodologi Penelitian kualitatif untuk Ilmu-ilmu sosial*.
- Irdja, M. (2013). Faktor-faktor Pendukung peningkatan kinerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmu Administrasi. (2),

- Kartono (2003). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lasa. HS. (2016). *Manajemen perpustakaan sekolah/madrasah*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif (XXVII)*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyana, D. (2002). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. Undang-undang RI Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suherman, U. D. (2019). Orientasi dan pengembangan pegawai di dalam peningkatan kinerja pegawai di pegadaian Syariah. Adliya. (1), (13) Juni 2019.
- Taurisa, C. M dan Ratnawati I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. (19), (1), 170-187.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (Teori, aplikasi dan penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Yofiarni. (2006). Hubungan pelaksanaan kelompok kerja guru (KKG) dengan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Padang Panjang Barat. *Jurnal Guru*. (2), (1), 23-25.