

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (STUDI PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN PATH-GOAL)

Madinatul Munawwarah Ridwan
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
galaxydhina@gmail.com

Abstrak : *Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan perpustakaan yang berada di ruang lingkup perguruan tinggi dimana pengguna perpustakaan merupakan civitas akademika, Keberadaan Perpustakaan tersebut adalah untuk mendukung, memperlancar serta mempertinggi kualitas pelaksanaan program kegiatan Perguruan Tinggi melalui pelayanan informasi yang meliputi lima aspek yaitu pengumpulan informasi, pelestarian informasi, pengolahan informasi, pemanfaatan informasi dan penyebarluasan informasi". Untuk mencapai tujuan perpustakaan perguruan tinggi tersebut di atas, perpustakaan berusaha menyediakan koleksi, layanan, dan fasilitas yang mampu memenuhi kebutuhan pengguna dengan cepat dan tepat. Keberhasilan pustakawan dapat diukur pada Kepuasan pada pemustaka, untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan dorongan dari pimpinan melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki agar pustakawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Path-Goal (direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi) terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan universitas muhammadiyah Yogyakarta?. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penerapan keempat gaya kepemimpinan yaitu direktif, suportif, parsipatif dan berorientasi prestasi sangat berperan penting dalam memberikan motivasi kerja pustakawan diperpustakaan, Namun dari ke empat gaya yang masuk dalam teori path-goal, gaya kepemimpinan Suportif memiliki kemungkinan paling besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dalam memberikan dampak motivasi kerja pustakawan. Gaya kepemimpinan suportif berperan penting dimana pimpinan atau pemimimpin yang bersikap ramah dan terbuka kepada bawahannya, yang memberikan kesempatan menyampaikan permasalahan atau keluhan bahkan masukan untuk kearah lebih baik. Gaya kepemimpinan suportif juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan positif karena pimpinan bersedia memberikan perhatian dalam penyelesaian masalah yang ada dan selalu ada memberikan dukungan positif dalam lingkungan kerja.*

Kata kunci : *kepemimpinan, pustakawan, motivasi kerja*

Abstract : *The existence of libraries in a college environment is to support Tri Dharma University through information services covering 5 aspects, information collection, preservation, processing, utilization and dissemination of Information. Libraries if not managed properly then will not reach the objectives, vision and mission that have been planned, therefore the librarian owned by the library is an important asset. As for all actions and decisions the library takes is determined by a leader, so the role of the leader is very large because it encourages the librarian to work more effectively. Therefore it takes the encouragement of a leader through the style of his leadership in order that the librarian can accomplish the task properly. The problem in this research is how is the influence of Path-Goal leadership style to the motivation of librarian work in University of Muhammadiyah Yogyakarta? The conclusion of the research conducted that the library of Muhammadiyah Yogyakarta University has a four leadership styles that are directive, supportive, parsipative and achievement oriented in its library. However, Suportif's leadership style has the greatest role compared to the leadership style directive, participatory and performance-oriented leadership style in providing the work motivation impacts librarians to advance and deliver more performance to the library. Supportive leadership styles provide positive support in libraries and provide a sense of comfort that makes existing librarians able to provide better performance for mutual success.*

Keywords: leadership, librarian, motivation work

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Lingkungan organisasi merupakan lingkungan yang penuh dengan kompleks dan kompetitif, dan tentu juga penuh dengan sumber daya manusia untuk menunjang pencapaian maksimal dari organisasi tersebut, perpustakaan merupakan salah satu lingkungan organisasi yang jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan, visi dan misi yang telah direncanakan oleh perpustakaan tersebut. Oleh sebab itu pustakawan yang dimiliki sebuah perpustakaan adalah sebuah aset penting dari sebuah perpustakaan.

Adapun segala tindakan dan keputusan yang diambil perpustakaan ditentukan oleh pemimpin dan bantuan para pustakawan yang bekerja didalamnya, sehingga peran pemimpin sangatlah besar karena harus mendorong bawahannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya, perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut House dalam Gary Yukl¹ mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat house dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan peran utama dalam sebuah organisasi yang mempunyai kemampuan dan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi besar untuk keberhasilan bersama dalam organisasi.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi didalam dirinya sendiri maupun bagi bawahannya. Banyak faktor yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan perpustakaan yang berada di ruang lingkup perguruan tinggi dimana pengguna perpustakaan merupakan civitas akademika yang haus akan ilmu pengetahuan maka dari itu keberadaan dari sebuah perpustakaan dalam ruang lingkup perguruan tinggi adalah untuk mendukung, memperlancar serta mempertinggi kualitas pelaksanaan program kegiatan Perguruan Tinggi melalui pelayanan informasi yang meliputi lima aspek yaitu pengumpulan informasi, pelestarian informasi, pengolahan informasi, pemanfaatan informasi dan penyebarluasan informasi". Untuk mencapai tujuan perpustakaan perguruan tinggi di atas, maka perpustakaan wajib berusaha menyediakan koleksi, layanan, dan fasilitas yang mampu memenuhi kebutuhan pengguna dengan cepat dan tepat.

Untuk menunjang performa perpustakaan yang baik dibutuhkan pustakawan dalam menunjang hal tersebut, dan untuk menunjang kinerja pustakawan maka dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengayomi, mengawasi dan memberikan arahan kepada seluruh pustakawan yang berada dalam lingkungan perpustakaan tersebut.

¹ Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Jakarta: Indeks, 2010), Hlm 4

Perpustakaan tidak hanya membutuhkan pustakawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan terbaik kepada para pemustaka tetapi juga pemimpin yang bisa memberikan perpustakaan pengaruh atau perubahan yang besar kearah yang lebih baik.

Keberhasilan pustakawan dapat diukur pada kepuasan pada pemustaka, untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan dorongan dari pimpinan melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki agar pustakawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Teori Path-Goal atau House's Path Goal Theory yang dikembangkan oleh Robert J. House, teori ini didasarkan pada premis bahwa persepsi pustakawan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, dari penjelasan diatas terlihat bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi berhasil tidaknya sebuah instansi, Teori Path-Goal terbagi menjadi empat yaitu gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, suportif dan berorientasi prestasi.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk membahas “pengaruh gaya kepemimpinan path-goal terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA” untuk menemukan gaya kepemimpinan yang paling cocok di perpustakaan UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA dari ke empat macam gaya kepemimpinan dari Path-Goal.

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Path-Goal (direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi) terhadap motivasi kerja pustakawan?

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, bahwa metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, yang menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci. metode deskriptif dapat disimpulkan sebagai sebuah metode yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan di lapangan secara sistematis dengan fakta-fakta dengan interpretasi yang tepat dan data yang saling berhubungan, serta bukan hanya untuk mencari

kebenaran mutlak tetapi pada hakekatnya mencari pemahaman observasi.

Sumber data dari penelitian ini diperoleh dari 3 informan yang dianggap berkompeten dalam menganalisa model kepemimpinan. Secara teoritis prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif penelitian ini menggunakan model Lincoln & Guba melalui tiga cara yaitu: observasi, wawancara, pengkajian dokumen.² Dan Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data model Milles dan Huberman yang terdiri dari:

1. Reduksi data
2. Penyajian data
3. Menarik kesimpulan

PEMBAHASAN

A. Teori Path-Goal

Path Goal Theory adalah teori tentang kepemimpinan yang dicetuskan oleh Martin Evans pada tahun 1970 yang kemudian dikembangkan oleh Robert House pada tahun 1970 dan kemudian mengalami revisi pada tahun 1996. Path Goal berdasarkan *expectancy theory* dari Vroom yaitu seorang individu akan berperilaku sesuai dengan pengharapan akan outcome dari suatu tujuan dan seberapa menarik outcome tersebut bagi individu. Adapun gaya kepemimpinan didalam teori ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan direktif (*directive leadership*) Menurut Robbins³ adalah membawa kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan daripada bila tugas-tugas sangat terstruktur dan ditata dengan baik. Kemungkinan besar kepemimpinan direktif dipersepsikan sebagai berlebih jika bawahannya memiliki kemampuan pemahaman yang tinggi atau pengalaman yang cukup banyak⁴. Sedangkan teori path-goal versi House dalam Thoha⁴, kepemimpinan direktif (*directive leadership*) adalah dimana bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan

² Syahrudin Salim. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Cita Pustaka, 2007) Hlm 114.

³ Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Dialih bahasakan oleh Tim Indeks. (Jakarta: Indeks kelompok Gramedia, 2003), Hlm 63.

⁴ Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta: Rajawali. 2012), Hlm 42

darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan suportif (*supportive leadership*) menghasilkan kinerja dan kepuasan pustakawan yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas yang terstruktur.⁵ Sedangkan menurut House dalam Thoha⁶ kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*) kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya⁷.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah Bawahan dengan suatu tempat kedudukan kontrol internal akan lebih dipuaskan dengan suatu gaya partisipatif (*participative leadership*).⁷ Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.⁸

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement oriented leadership*) gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.⁹

B. Motivasi Kerja

Menurut Rivai dan Sagala¹⁰ motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Djanaid¹¹ motivasi

⁵ Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi. Dialih bahasakan oleh Tim Indeks*. Hlm 63.

⁶ Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Hlm 42

⁷ Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi. Dialih bahasakan oleh Tim Indeks*. Hlm 63.

⁸ Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Hlm 42

⁹ *Ibid*, Hlm 42

¹⁰ Rivai, Veithzal dan E.J. Sagala. *MSDM untuk Perusahaan*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010) Hlm 837.

¹¹ Djanaid, Djanalis. *Kepemimpinan Eksekutif Teori dan Praktek*. (Malang: Univ. Brawijaya, 2004), Hlm 149.

adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Robbins¹² motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Diberi energi atau didorong untuk melakukan tindakan yang diinginkan agar mencapai tujuan yang diinginkan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: kerja untuk mencapai tujuan dan seberapa kuat usaha individu dalam bekerja.

Ada banyak motivasi yang mampu menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan.¹³ Menurut Moruzzi yang dikutip oleh Lensufiie¹⁴ dipandang dari sudut biologis, merupakan hasil keterjagaan yang bertumpu pada keberadaan mekanisme-mekanisme fisiologis yang berada dibalik tingkah laku. Sedangkan dari sudut psikologi analisis yang dikembangkan oleh Carl Gustav Jung¹⁵ diketahui jiwa manusia terdiri dari dua alam, yaitu alam sadar dan alam tak sadar.

Di alam sadar, manusia melakukan aktivitas kejiwaan yang bekerja pada empat fungsi pokok yaitu, pikiran, perasaan, pendirian, intuisi. Empat fungsi pokok ini disebut sebagai fungsi jiwa. Fungsi jiwa tersebut mempengaruhi arah energi psikis umum, yang menjelma dalam bentuk orientasi manusia terhadap dunianya, yang disebut dunia sikap.

HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan

Gaya kepemimpinan direktif dalam situasi lingkungan organisasi dimanabawahannya atau anggota bersifat patuh. Pemimpin memberitahukan kepada bawahan tentang apa yang di harapkan dari mereka, seperti memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja yang wajib dipatuhi serta memberikan arahan

¹² Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi. Dialih bahasakan oleh Tim Indeks*. Hlm 109.

¹³ Tikno lensufiie. *Leadership untuk profesional dan Mahasiswa*, (Jakarta : Erlangga, 2013) Hlm 198.

¹⁴ *Ibid*, Hlm 200.

¹⁵ *Ibid*, Hlm 200.

secara spesifik tentang cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk didalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan. perilaku seorang pemimpin memberikan pengarahan khusus kepada bawahannya dan bawahan sudah tahu pasti apa yang diharapkan pimpinan darinya.¹⁶

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan direktif tidak melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dalam gaya ini menuntut bawahan untuk dapat mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti memberi instruksi cara mengerjakannya serta diikuti dengan langkah-langkah teknisnya.

Gaya kepemimpinan direktif dapat diwujudkan apabila seseorang pemimpin menjelaskan tentang apa yang harus dikerjakan dan intruksi cara mengerjakannya, tetapi hal tersebut dilakukan hanya di awal bawahannya tersebut bekerja, sedangkan untuk lagkah selanjutnya pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini akan mengharapkan hasil dari apa yang telah di berikan atau diintruksikan dari awal karena untuk selanjutnya, pimpinan tidak lagi memberikan intruksi tentang tugas-tugas yang harus dikerjakan bawahan namun bawahan sudah mengetahui apa, dimana dan yang diharapkan pimpinan darinya. Aplikasi lain dari gaya kepemimpinan direktif adalah ketika terdapat beberapa masalah, pimpinan tidak melibatkan bawahannya dalam menyelesaikan masalah dan tidak membutuhkan pendapat dari bawahannya.

Di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sendiri dari gaya kepemimpinan direktif yang bisa diambil kesimpulan dari hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan bahwa kepala perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pernah melakukan perombakan struktur organisasi perpustakaan dengan membentuk Kepala-kepala Urusan yang bertanggung jawab terhadap Kepala Perpustakaan agar pekerjaan para pustakawan makin terarah dan jelas. Kepala Urusan dan bawahannya dapat bekerja sesuai bidang dan standar operasional perpustakaan (SOP) yang telah ditetapkan. Serta mengadakan rapat-rapat rutin setiap divisi sehingga dapat mengarahkan kepada bawahannya dengan atau tanpa campur tangan kepala perpustakaan.

¹⁶ Koonts, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Weichrich. *Essential Of Management*, Fourth Edition, (New York:McGraw-Hill Book, 1986)

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa pemimpin perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menggunakan gaya kepemimpinan direktif dalam ruang lingkup kerja perpustakaan, karena perpustakaan telah memiliki standar operasional perpustakaan (SOP) yang jelas dimana para pustakawan tanpa arahan dan intruksi pemimpin perpustakaan dapat mengetahui dengan baik dan benar pekerjaan atau tugas yang harus mereka kerjakan, ditambah dengan pembagian divisi yang memiliki kepala bagian masing-masing yang siap memperjelas tugas dari pustakawan yang ada, maka dari itu kepala bagian divisi di perpustakaan tersebut dapat mengarahkan kepada bawahannya dengan atau tanpa campur tangan kepala perpustakaan.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan

Gaya kepemimpinan suportif merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. pemimpin juga memperlakukan semua bawahan sama atau adil dengan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Gaya kepemimpinan suportif (*supportive*) memberikan pengaruh dan perhatian yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustrasi dan kekecewaan.¹⁷

Gaya kepemimpinan ini merupakan lawan dari gaya kepemimpinan direktif. Pada gaya kepemimpinan direktif kepuasan yang lebih besar didapat bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan dari tugas-tugas sangat terstruktur dan ditata dengan baik. sedangkan pada gaya kepemimpinan suportif kinerja dan kepuasan yang diperoleh dari hubungan yang kuat antara pemimpin dan pustakawan yang berkerjamenghasilkan tugas yang terstruktur.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa di lingkungan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta variabel gaya kepemimpinan suportif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja pustakawan. Ini dapat diartikan semakin tinggi

¹⁷ Koonts, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Weichrich. *Essential Of Management*, Fourth Edition, (New York:McGraw-Hill Book, 1986)

gaya kepemimpinan suportif maka motivasi kerja pustakawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika semakin rendah pelaksanaan gaya kepemimpinan suportif maka motivasi kerja pustakawan juga akan semakin menurun.

Penerapan gaya kepemimpinan suportif diterapkan oleh kepala perpustakaan dimana kepala perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berperan aktif berhubungan dengan kepala urusan dan bawahannya untuk mengawasi kerja staf yang kurang atau membutuhkan arahan. Walaupun arahan tersebut diwakili oleh kepada bagian dari masing-masing devisi yang ada.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan perilaku pemimpin yang berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya, namun keputusan tetap ada ditangan atasan. Dengan kata lain, komunikasi antara atasan dengan bawahan pada gaya kepemimpinan partisipatif terjalin dengan baik. Atasan juga mendukung sepenuhnya usaha-usaha yang dilakukan bawahannya.

Adapun hasil dari penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pustakawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan. Kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta selalu memberikan dukungan terhadap perpustakaan yang berada di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan melakukan pengawasan di perpustakaan fakultas-fakultas atau perpustakaan yang berada dalam naungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan membantu kesulitannya dengan mendelegasikan pustakawanya untuk membantu mengatasi masalah yang dihadapinya.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi terhadap Motivasi Kerja Pustakawan

Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi merupakan perilaku pemimpin yang memberikan kepercayaan penuh pada anggota untuk mencapai tujuan dan hasil serta prestasi yang sebaik-baiknya. Pada gaya kepemimpinan ini, seorang pimpinan memberikan keyakinan pada bawahannya bahwa segala sesuatu yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun hasil penelitian dari penerapan gaya kepemimpinan tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pustakawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap motivasi kerja pustakawan. Kepala perpustakaan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta selalu memberikan reward berupa uang dan sertifikat kepada stafnya yang berprestasi, hal ini dilakukan agar staff bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibanya di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan menjadi salah satu faktor yang menjadi motivasi pustakawan dalam memberikan kerja yang baik kepada perpustakaan, bukan hanya semata-mata menginginkan reward tetapi dengan pemberian atau penerimaan reward itu sendiri dapat membuktikan bahwa pustakawan tersebut professional dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menerapkan keempat gaya kepemimpinan yaitu direktif, suportif, parsipatif dan berorientasi prestasi dalam perpustakaan. Namun gaya kepemimpinan Suportif memiliki kemungkinan paling besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dalam memberikan dampak motivasi kerja pustakawan untuk maju dan memberikan kinerja yang lebih besar kepada perpustakaan.

Gaya kepemimpinan suportif dimana pimpinan bersikap ramah, terbuka dalam bersikap kepada para pustakawan yang ada, pemimpin memberikan bawahan kesempatan menyampaikan keluhan untuk mencapai misi yang sama untuk kearah yang lebih baik dan bila terjadi konflik, pimpinan bersedia memberikan perhatian, buka musyawarah atau diskusi bertukar fikiran bersama dalam penyelesaian masalah yang ada dan memberikan dukungan positif dalam lingkungan kerja dan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja membuat pustakawan yang ada bisa memberikan kinerja yang lebih dan lebih baik lagi untuk keberhasilan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Djanaid, Djanalis. *Kepemimpinan Eksekutif Teori dan Praktek*. Malang: Univ. Brawijaya, 2004.
- Koonts, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Weichrich.. *Essential Of Management*, Fourth Edition, (New York:McGraw-Hill Book, 1986.
- Rivai, Veithzal dan E.J. Sagala..*MSDM untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi. Dialih babasakan oleh Tim Indeks*. Jakarta: Indeks kelompok Gramedia, 2003.
- Syahrhun Salim. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cita Pustaka, 2007.
- Tikno lensufie. *Leadership untuk professional dan Mahasiswa*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali. 2012.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: Indeks. 2010.