

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA UPT PUSTAKA
UNIVERSITAS RIAU DALAM MERAH AKREDITASI A
SELAMA 2 PERIODE PADA TAHUN 2013 DAN 2019**

Oleh : Vera Miranda

Email : cutveramiranda@gmail.com

Pembimbing : Adlin, S.Sos, M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universtias Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

UPT Pustaka Riau University has a function as a center for information services, preservation of knowledge, teaching centers, and research centers as well as in order to support the Tri Dharma of Higher Education. In 2013 UPT Pustaka Riau University obtained an A Accreditation certificate until 2019 which was given by the National Library Accreditation Institute (LAP-N) because it had achieved 9 existing component criteria. In 2011 UPT Pustaka Riau University carried out a major improvement both in terms of reading book collections, technology systems, and employee resources, and this was inseparable from the transformational leadership possessed by the head of UPT Pustaka Riau University. The purpose of this research is This study aims to determine the transformational leadership style and its impact on achieving A UPT Pustaka accreditation, Riau University in 2013-2019. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. In collecting data, the author uses interview and documentation techniques. The result of this study is that the application of the transformational leadership style of the head of UPT Pustaka, Riau University is quite good. The Head of UPT Pustaka Riau University has a charisma that is able to attract the hearts of his employees in developing and advancing work units, motivating and inspiring employees, giving employees the freedom to innovate in carrying out their duties, and giving appreciation as appreciation to employees.

Keywords: *Transformational Leadership, Service Innovation, College Libraries, College Accreditation*

Pendahuluan

Keberhasilan UPT Pustaka Universitas Riau tidak lepas dari peran kepemimpinan Rektor Universitas Riau beserta jajarannya. Peran Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam unit pelayanan agar UPT Pustaka Universitas Riau dapat mewujudkan visinya menjadi *learning resource center* berbasis teknologi informasi pada Tahun 2035. Birokrasi dalam UPT Pustaka Universitas Riau juga sangat dibutuhkan. Karna salah satu faktor penyebab kesuksesan dari UPT Pustaka Universitas Riau sehingga bisa memperoleh akreditasi A yaitu adanya hubungan yang baik terjalin antar pegawai yang ada di lingkungan Universitas Riau.

Posisi kepala UPT Pustaka sangat vital dan strategis, karena kemajuan perpustakaan dan sumberdaya manusia sangat dipengaruhi oleh kebijakannya. Seperti yang disampaikan Priyanto, pustaka bisa maju atau tidak maju sangat bergantung pada hal – hal berikut, pertama lembaga yang menaunginya serta peran kepala dari kepala pustaka. Adapun identifikasi masalah yang penulis temui berdasarkan fenomena di atas adalah:

Gaya Kepemimpinan yang ada di UPT Pustaka Universitas Riau sangat mempengaruhi pengembangan suatu organisasi, karna tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. UPT Pustaka Universitas Riau berhasil meraih akreditasi A salah satunya karena gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memberikan arahan yang baik kepada bawahan sehingga semangat kerja para pegawai di UPT Pustaka meningkat, serta memiliki

inovasi yang mempermudah pelayanan UPT Pustaka Universitas Riau dalam mengoptimalkan pelayanan. Pada masa kepemimpinan Bapak Agus Sutikno, S.P, M. Si. UPT Pustaka Universitas Riau sudah menyediakan layanan online berupa *Free Online Journal* baik jurnal nasional maupun internasional. Layanan ini tersedia di website UPT Pustaka Universitas Riau. Tersedia juga layanan e-book online dimana semua layanan tersebut terkoneksi langsung dengan situs-situs jurnal dan e-book. Kemudian dilanjutkan pada masa kepemimpinan Bapak H. Edyanus, S.E, MS, yang menciptakan perkembangan teknologi berbasis pelayanan untuk mempermudah masyarakat, yaitu pelayanan mandiri yang terdiri dari peminjaman dan pengembalian yang diciptakan pustakawan serta menyediakan Layanan Literatur Online (LLO) yang dapat diakses di mana saja.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan mengambil judul “**Gaya Kepemimpinan Kepala UPT Pustaka Universitas Riau Dalam Meraih Akreditasi A Selama 2 Periode Pada Tahun 2013 dan 2019**”

Gaya kepemimpinan akan sangat besar dalam mempengaruhi persepsi bawahannya, dalam rangka memotivasi karyawannya dengan menjelaskan tugas, pencapaian tujuan dan kepuasan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam rangka meningkatkan kinerja bawahannya dan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Metode

1.7.1 Pendekatan Penelitian

Tipe pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, peneliti sebagai instrumen kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹

Penelitian kualitatif ini juga tidak hanya mengungkapkan peristiwa yang nyata namun lebih dari itu hasilnya diharapkan dapat mengungkapkan peristiwa yang nyata namun lebih dari itu hasilnya diharapkan dapat mengungkapkan nilai-nilai tersembunyi. Penelitian kualitatif ini juga digunakan karena beberapa pertimbangan. Pertama, penelitian ini menyajikan secara langsung dasar hubungan antara peneliti dan responden. Kedua, penelitian ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.²

1.7.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Nazir metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa

pada masa sekarang.³ Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat penyanderaan atau gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.⁴ Tipe penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan mengklasifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial berdasarkan fakta yang ada dengan jalan mendeskripsikan dan menggambarkan secara terperinci yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti kemudian dituangkan dalam bentuk kalimat yang lebih bermakna dan mudah dipahami.

Metode penelitian deskriptif kualitatif ini dimaksudkan untuk mengelola dan menggambarkan data serta informasi berdasarkan fakta-fakta yang tampak yang kemudian dianalisis lebih lanjut. Format deskriptif bertujuan untuk menggambarkan, hmeringkas berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu. Kemudian menarik ke permukaan sebagai suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, ataupun variabel tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan dan menganalisa faktor keberhasilan UPT Pustaka Universitas Riau yang telah berhasil meraih akreditasi A melalui proses wawancara dengan informan-informan terkait, serta data-data lainnya yang diperoleh peneliti.

1.7.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti memperoleh data dan informasi dari responden. Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah berlokasi UPT Pustaka Universitas Riau, Kota Pekanbaru. Adapun alasan penulis meneliti pustaka tersebut karena penulis tertarik dengan

¹ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2016, hlm. 183.

² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 4

³ *Ibid* 186

⁴ Almasdi Syahza, *Metodologi Penelitian*, Pekanbaru, UR Press, 2014, hlm.28.

keberhasilan UPT Pustaka Universitas Riau sudah memperoleh akreditasi A selama 2 periode pada tahun 2013 dan 2019.

1.7.4 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara)⁵ yang merupakan suatu objek atau dokumen original materiil mentah dari pelaku yang disebut firsthand information (sumber pertama). Data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi dinamakan data primer. Data atau sumber data primer antara lain meliputi data dan informasi tentang faktor keberhasilan UPT Pustaka Universitas Riau berhasil memperoleh akreditasi A dan berbagai upaya yang dilakukan oleh UPT Pustaka Universitas Riau.

Data primer pada penelitian ini, yaitu:

1. Borang Akreditasi UPT Pustaka Universitas Riau Tahun 2013
2. Borang Akreditasi UPT Pustaka Universitas Riau Tahun 2019
3. Rencana Kinerja Tahunan UPT Pustaka Universitas Riau

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber yang pertama, namun sumber kedua, ketiga, dan seterusnya.⁶ Data sekunder disebut juga sebagai data pendukung atau data pelengkap yang diperoleh dari sumber-sumber yang ada, artinya sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data guna mencari fakta

yang sebenarnya. Data sekunder juga diperlukan untuk melengkapi informasi dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh. Sumber data sekunder yang digunakan antara lain berupa surat kabar, website, dokumen-dokumen, artikel, jurnal, dan referensi-referensi yang berkenaan.

Data sekunder, data yang diperoleh untuk melengkapi data primer, antara lain:

1. Literatur/buku-buku yang berkenaan sebagai penunjang
2. Dokumen-dokumen berkaitan dengan catatan tertulis, rekaman, gambar dan benda yang berkaitan dengan faktor keberhasilan UPT Perpustakaan
3. Situs-situs internet atau website terkait

1.7.5 Penentuan Informan

1. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang diwawancarai dan diminta informasi oleh pewawancara. Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.⁷ Fakta yang dibutuhkan meliputi kata-kata dan tindakan informan yang dapat memberikan data dan informasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai pemberi informasi tentang faktor keberhasilan UPT Pustaka Universitas Riau berhasil memperoleh akreditasi A selama 2 periode pada tahun 2013 dan 2019.

⁵ Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta, C.V Andi Offset, 2010. Hlm. 171.

⁶ Prastowo, Op. Cit., 205.

⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta, Prenada Media Group, 2015, hlm.111.

Adapun informan yang akan diwawancarai dalam penulisan ini antara lain :

1. Kepala UPT Pustaka Universitas Riau
2. Sekretaris UPT Pustaka Universitas Riau
3. Ketua Tim Akreditasi Pustaka Universitas Riau
4. Kasubag Tata Usaha UPT Pustaka Universitas Riau

2. Teknik Penentuan Informan

Adapun teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sample didasarkan atas tujuan tertentu. Teknik pemilihan informan menggunakan Purposive Sampling, artinya teknik penentuan sumber data mempertimbangkan terlebih dahulu, bukan diacak. Artinya menentukan informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian. Informan ini di butuhkan untuk mengetahui kondisi yang sesuai dengan Fenomena faktor keberhasilan UPT Pustaka Universitas Riau yang telah berhasil memperoleh akreditasi A.

1.7.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Sugiyono wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁸ Secara ringkas dapat dikatakan bahwa wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan berbicara langsung dengan sumber informasi dengan mewawancarai informan secara langsung dan Tanya jawab

mendalam tentang hal-hal yang relevan dengan penelitian, dengan maksud untuk menggali lebih jauh fenomena yang terjadi. Sedangkan pertanyaan dalam wawancara bersifat terbuka dengan mengedepankan kreatifitas dalam menggali informasi yang diinginkan.

2. Observasi

Menurut Pohan

dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen, yakni peninggalan tertulis, arsip-arsip, ijazah, rapor, peraturan perundang-undangan, buku harian, surat-surat pribadi, catatan biografi, dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah diteliti.⁹ Dapat dikatakan observasi yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan secara langsung ke tempat penelitian. Penggunaan teknik observasi langsung memungkinkan bagi peneliti untuk mengumpulkan data mengenai perilaku dan kejadian secara detail. Peneliti dalam observasi langsung tidak berusaha untuk memanipulasi kejadian yang diamati.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu teknik yang bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat teoritis yang berasal dari buku-buku yang mendukung penelitian ini. Kegiatan ini dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis literatur serta bacaan yang berkaitan dengan penelitian. Penulis mengumpulkan data-data dari literatur yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan.

⁸ Prastowo, Op. Cit., 212

⁹ *Ibid* 226

1.7.7 Teknik Analisa Data

Untuk memaparkan permasalahan dalam penelitian ini digunakan metode analisis data kualitatif gaya interaktif. Menurut Miles dan Huberman analisis digambarkan menjadi tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.¹⁰ Analisis data kualitatif adalah upaya mengolah data dengan mengumpulkan data, memilah-milah dan menemukan pola (finding a patter), menemukan apa yang penting dan apa yang diperlukan, menguji kembali (verification), dan memutuskan kesimpulan (tentative conclusion).¹¹ Metode yang digunakan adalah deskriptif-analitik yaitu metode dalam mengolah data-data yang telah dikumpulkan dengan menganalisisnya sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan dengan analisa data kualitatif berupa reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan dan verifikasi.

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Pada tahapan ini peneliti memilih dan memilah data yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian dari lapangan sebagai bahan mentah kemudian dirangkum lalu disusun supaya lebih sistematis, yang difokuskan pada pokok-pokok dari hasil-hasil penelitian untuk

mempermudah penelitian. Kemudian data tersebut disusun secara sistematis agar mudah untuk dipahami sehingga pemahaman ini akan membantu menjawab pertanyaan baru berkaitan dengan tema penelitian, yaitu : Apa saja faktor keberhasilan UPT Pustaka Universitas Riau dalam memperoleh akreditasi A selama 2 periode?

b. Penyajian Data

Pada tahap ini data yang sudah dipilih dan dipilah selanjutnya disajikan agar mempermudah peneliti untuk memahami apa yang terjadi dan untuk selanjutnya merencanakan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Peneliti melakukan pengumpulan data yang telah melalui proses reduksi untuk menggambar kejadian yang terjadi pada saat di lapangan. Catatan-catatan di lapangan, kemudian disajikan dalam bentuk uraian singkat untuk mempermudah pembaca memahami secara praktis. Tujuan penyajian data disini adalah untuk mempermudah dalam memahami hal yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan hal-hal yang telah dipahami tersebut. Data yang didapat kemudian dijelaskan hubungannya dengan data yang lain sehingga terbentuk suatu korelasi data terkait permasalahan penelitian.

c. Verifikasi Data

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam analisis data, data yang telah disusun selanjutnya melalui proses penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya.

¹⁰ Sustiyo Wandu, *Journal of Physical Education, Sport, Health and Reactions*. Universitas Negeri Semarang. 2013. Hlm 527.

¹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 248.

Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Peneliti melakukan peninjauan terhadap catatan-catatan lapangan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data yang ada dianalisis dengan menggunakan pendekatan teori untuk menjawab tujuan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Konsiderasi individual adalah perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya. Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki. Konsiderasi ini sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan. Konsiderasi ini memunculkan antara lain dalam bentuk memperlakukan bawahan secara individu dan mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik.

Perhatian secara individual yaitu pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah

memelihara kontak langsung face to face dan komunikasi terbuka dengan para pegawai (Hartiti, 2013). Dalam rangka mendorong hubungan yang mendukung, pemimpin transformasional menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga pengikutnya merasa bebas untuk berbagi ide dan agar pemimpin dapat secara langsung untuk mengetahui kontribusi unik setiap pengikutnya (Kendra, 2013).

Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai identifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin bertindak sebagai mentor bagi pengikut mereka dan menghargai pengikutnya atas kreativitas dan inovasinya. Para pengikut diperlakukan berbeda sesuai dengan bakat dan pengetahuan mereka. Mereka diberdayakan untuk membuat keputusan dan selalu memberikan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan keputusan tersebut (Management Study Guide, 2013). Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya. Pengaruh terhadap bawahans antara lain, merasa diperhatikan dan diperlakukan manusiawi dari atasannya (Hartiti, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ibu Nurrasmi selaku Pustakawan Bidang Pengembangan dan Koleksi mengatakan:

“Bapak Edyanus adalah sosok pemimpin yang selalu mendengarkan para bawahannya dengan penuh rasa kepedulian, bahkan jika misalnya ada masalah dan Bapak tidak mengetahui masalah tersebut, beliau pasti akan marah. saya menilai mungkin karna Bapak adalah yang tertua di sini makanya kami memanggilnya dengan sebutan datuk, jadi beliau sudah

terbiasa dalam hal menyelesaikan suatu permasalahan, sehingga bagaimana diluar, dia juga menerapkannya di sini". (Wawancara 9 Juli 2020)

Ibu Nurrasmi juga menambahkan:

" Tidak hanya Pak Edyanus, Pada masa kepemimpinan Pak Agus juga seperti itu, untuk hal pekerjaan keduanya juga gerak cepat. Jika ada permasalahan, beliau akan selalu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan cepat dan mencari jalan keluar secara bersama-sama". (Wawancara 9 Juli 2020)

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pustakawan di atas dapat penulis simpulkan bahwa semangat, dan perhatian khusus yang diberikan oleh Kepala UPT Pustaka Universitas Riau adalah sebagai salah satu bentuk kepedulian pemimpin terhadap bawahannya. Karena pemimpin transformasional adalah orang yang sangat menghargai para bawahan atas kreativitas dan inovasi yang telah diberikan selama ini.

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta Interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia

seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ibu Endang Murniati, S.Sos, selaku Management Representative, mengatakan:

"Baik Pak Agus maupun Pak Edyanus mereka adalah orang yang care terhadap bawahannya. Contohnya saja ketika kita ceritakan permasalahan kita kepada dia, dia akan memberikan pandangan dan nasehat, sehingga kita juga akan memiliki pandangan untuk mengambil langkah kedepannya". (Wawancara 14 Juli 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat penulis simpulkan bahwa Kepala UPT Pustaka Universitas Riau adalah pendengar dan pemberi nasehat yang baik kepada para bawahannya. Pimpinan sangat menghargai sikap peduli para bawahannya terhadap organisasi.

Ada beberapa perilaku dari konsiderasi individu (individual consideration) yang harus dimiliki oleh pemimpin transformasional, yaitu:

a. Toleransi

Toleransi adalah penyimpangan-penyimpangan yang diperbolehkan. Manusia tidak luput dari segala kekurangan, namun demikian, kekurangan tersebut ada norma yang membatasi sesuai dengan aturan dalam organisasi. Pemimpin adalah juga manusia biasa, sudah pasti dalam melaksanakan tugasnya dan berinteraksi dengan sesama staf dan pegawai pasti ada kekurangan. Pemimpin harus dapat memberikan tindakan yang pantas sesuai

dengan batasan penyimpangan yang diperbolehkan.

b. Adil

Adil artinya tidak membedakan staf yang ada dalam organisasi. Hal ini akan menimbulkan persaingan sehat diantara staf dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Bagi mereka yang melakukan kesuksesan dalam pekerjaan harus mendapatkan penghargaan yang setimpal, sebaliknya yang melakukan kesalahan mendapatkan sanksi setimpal yang sifatnya pembinaan.

c. Pemberdayaan

Dubrin (2005: 150), menyatakan bahwa pemimpin dapat membangun kepercayaan, keterlibatan dan kerjasama antar anggota tim. Pemimpin harus menaruh kepercayaan yang tinggi terhadap staf, artinya tanpa ragu-ragu kepada staf dengan satu keyakinan tugas tersebut akan dapat dilaksanakan dengan baik. Pemberian kepercayaan dengan sendirinya akan menanamkan dan meningkatkan rasa percaya diri staf.

d. Demokratis

Demokratis artinya keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama. Menurut Thoha (2010: 131), dalam kepemimpinan demokratis, ada atau tidak adanya pemimpin, organisasi tetap berjalan.

e. Partisipatif

Partisipatif artinya melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan meminta pendapat, saran dari staf tentang apa yang akan dilaksanakan. Dengan demikian staf merasa ikut bertanggungjawab atas keputusan yang diambil pimpinan.

f. Penghargaan

Penghargaan merupakan sesuatu yang diharapkan untuk diperoleh. Penghargaan ada dua macam, yakni penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Saefullah (2005: 248) menyatakan bahwa penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan oleh dirinya ketika melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan berdampak terhadap adanya kepercayaan diri. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah sesuatu yang diterima seseorang dari lingkungan tempat kerja dimana sesuatu yang diperolehnya sesuai dengan harapannya. Penghargaan ini dapat berupa dari pimpinan yang bentuknya berupa promosi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Bapak Auzar selaku Staf Umum (Security), beliau mengatakan:

“ Selama ini saya melihat baik Pak Agus dan Pak Edyanus adalah pemimpin yang sangat adil kepada seluruh bawahannya. Bapak tidak pernah membeda bedakan kami apakah kami Security, pegawai biasa, Beliau menganggap kami semua sama. Perhatian yang diberikan oleh Bapak kepada kami sangatlah adil bahkan jika kami melakukan pelanggaran dan kesalahan yang cukup fatal sekalipun maka tindakan, dan teguran yang akan diberikan sama adilnya”. (Wawancara 16 Juli 2020)

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, sifat adilnya seorang pemimpin adalah salah satu bagian dari konsiderasi individual yaitu pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh kepedulian serta perhatian khusus yang diberikan kepada bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Evi Susanti, S.Si selaku Kepala Bidang IT beliau mengatakan:

“Bapak bisa dibilang orang yang sangat bertoleransi terhadap kami para bawahannya. Begitupun dalam hal keadilan beliau selalu berupaya semaksimal mungkin untuk adil kepada semua bawahannya. Karna adil itu menurut saya tidak harus sama rata tetapi beliau berupaya untuk semuanya sama-sama merasakan dan sama-sama menikmati”. (Wawancara 16 Juli 2020)

Ibu Evi juga menambahkan:

“ Pak Datuk juga orang yang demokratis dalam mengambil keputusan, sehingga setiap keputusannya selalu diterima dan di dengarkan dengan baik oleh para bawahan. Dalam hal ini beliau tidak mementingkan diri sendiri, karna Bapak pernah bilang jika kita ingin di dengarkan maka kita juga harus mendengarkan orang lain”. (Wawancara 16 Juli 2020)

Perilaku konsiderasi individu tidak terlepas dari perilaku penghargaan yang ada dalam diri pimpinan transformasional. Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ibu Linda Dona selaku salah satu staf yang ada di UPT Pustaka Universitas Riau, beliau mengatakan:

“Bentuk apresiasi dan penghargaan yang diberikan Bapak terhadap pegawainya yaitu tahun lalu ada kegiatan musrembang, nah kami diajak oleh Bapak untuk studi banding ke Sumbar. Itulah bentuk reward beliau kepada kami. Kemudian bagi pegawai yang berprestasi akan diutuskan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan keluar”. (Wawancara 14 Juli 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat penulis simpulkan bahwa ada 7 perilaku individual diatas yang telah tercermin kepada pimpinan kita baik Bapak Agus, maupun Bapak Edyanus. adanya sikap toleransi, adil, pemberdayaan, demokratis, dan partisipatif, serta penghargaan yang diberikan kepada bawahan telah mampu membuat UPT Pustaka Universitas Riau berhasil meraih akreditasi A pada tahun 2013 sampai 2019 hingga sekarang.

Tabel 3.3

Perbandingan Konsiderasi Individu Anantara Pak Agus Sutikno Dan Pak Edyanus

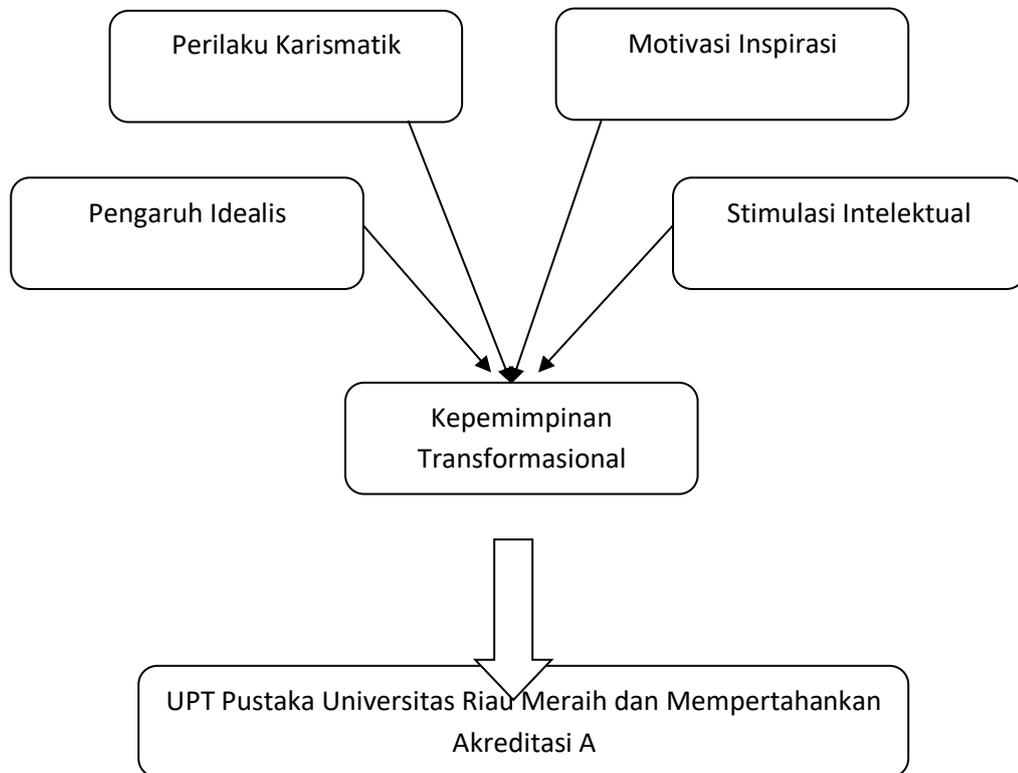
Konsiderasi Individu	Agus Sutikno, SP,MSi	Edyanus Herman S, SE, M.s
Toleransi	Memberikan toleransi kepada para pegawai yang melanggar atau berbuat kesalahan, namun masih ditoleransidan diberikan berupa teguran	Memberikan toleransi kepada para pegawai. Meskipun pegawai melanggar beberapa aturan, namun masih diberikan toleransi dan berupa teguran
Adil	Selalu memberikan perhatian dan pengertian yang sama kepada para pegawainya tanpa membedakan dan dekat dengan para pegawai	Selalu berupaya semaksimal mungkin untuk berlaku adil kepada para pegawainya,dan tidak membedakan perlakuan kepada seluruh pegawai meskipun memiliki jabatan

		yang berbeda
Pemberdayaan	Pegawai selalu dipenuhi kebutuhan yang menunjang peningkatan kinerja	Pegawai selalu dipenuhi segala kebutuhan yang menunjang kinerja juga melakukan pelatihan kepada pegawai
Demokratis	Pada kepemimpinan Pak Agus Sutikno para pegawai juga terlibat langsung dalam pengambilan keputusan	Selalu demokratis sebelum memutuskan suatu keputusan, selalu menanyakan pendapat para pegawai dan tidak mementingkan diri sendiri
Partisipatif	Para pegawai selalu dilibatkan pada kegiatan yang berhubungan dengan UPT Pustaka Universitas Riau dan kebebasan dalam memberikan saran dan masukan untuk peningkatan kualitas UPT Pustaka Universitas Riau	Para pegawai selalu dilibatkan dalam perencanaan peningkatan pelayanan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap kinerja UPT Pustaka Universitas Riau
Penghargaan	Memberikan reward kepada seluruh pegawai dengan mengadakan musrenbang dan diajak keluar kota	Memberikan reward kepada seluruh pegawai dengan mengadakan musrenbang dan diajak keluar kota. Kemudian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dengan cara akan diutus untuk mengikuti pelatihan diluar

Sumber : Penulis dari hasil wawancara dari narasumber

3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala UPT Pustaka Universitas Riau Dalam Meraih Dan Mempertahankan Akreditasi A Pada Tahun 2013-2019

Bagan 3.1



Sumber : Data olahan penulis

Dari bagan diatas dapat dijelaskan bahwa keberhasilan dalam meraih akreditasi A dapat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin yang memiliki kemampuan kepemimpinan transformasional

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak kepada pengelolaan dan hubungan antar pegawai UPT Pustaka Universitas Riau untuk mencapai Visi Misi UPT Pustaka Universitas Riau.

Matriks sederhana diatas dapat disimpulkan secara garis besar bahwa kepemimpinan transformasional harus memiliki indikator kepemimpinan transformasional untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai UPT

Pustaka Universitas Riau. Indikator kepemimpinan transformasional yang dimaksud adalah pengaruh idealis yang ditunjukkan kepada pegawai agar pegawai dapat diandalkan dan menunjukkan standar perilaku etika dan moral, Pemimpin berperilaku dengan cara memberikan motivasi dan menginspirasi pegawai agar semangat bekerja pegawai dapat antusias dan terlibat aktif dalam pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan visi UPT Pustaka Universitas Riau, Pemimpin mendorong upaya pegawai untuk menjadi inovatif dan kreatif dan memberikan kemerdekaan dalam berpendapat dalam kinerja, pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau

mentor terhadap pegawai UPT Pustaka Universitas Riau. Pemimpin harus menunjukkan indikator kepemimpinan transformasional sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pustaka Universitas Riau.

3.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan positif signifikan dengan Motivasi Kerja. Semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional diterapkan maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan. Artinya, semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat motivasi kerja para pegawai.

Berdasarkan data dan wawancara yang didapat pada UPT Pustaka Universitas Riau pimpinan UPT Pustaka Universitas Riau menerapkan konsep kepemimpinan transformasional dengan menjalin hubungan antar bawahan dan bawahan yang baik juga memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Kepala UPT Pustaka Universitas Riau selalu memberikan reward sekaligus peningkatan kualitas kerja pegawai dengan melakukan peningkatan SDM pustakawan melalui pelatihan dan upgrading keluar kota kepada pegawai ketika mencapai ISO. bahkan dalam tahun ini pegawai telah menyusun proposal untuk beberapa kegiatan maupun event dengan melakukan kerjasama dengan pihak luar namun tertunda karena dampak Covid 19.

Menurut data dan hasil wawancara dapat dianalisis penerapan kepemimpinan transformasional dalam

hal ini pengaruh motivasi yang diberikan kepala UPT Pustaka Universitas Riau kepada pegawai UPT Pustaka Universitas Riau yaitu meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam hal pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai UPT Pustaka Universitas Riau. Para staf pegawai UPT Pustaka Universitas Riau mengakui bahwa pengaruh motivasi yang diberikan oleh Bapak Agus maupun Bapak Edyanus mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawai UPT Pustaka Universitas Riau.

3.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreativitas dan menghargai pegawai-pegawainya.

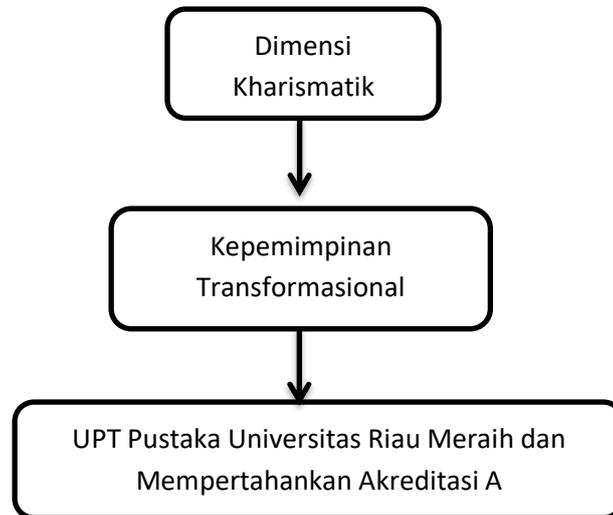
a. Dimensi Kharismatik

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu: perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral.

Dibawah ini penjabaran dalam bentuk bagan pengaruh dimensi kharismatik dalam meraih Akreditasi A

Bagan 3.2

Dimensi Kharismatik



Sumber :Data olahan penulis 2021

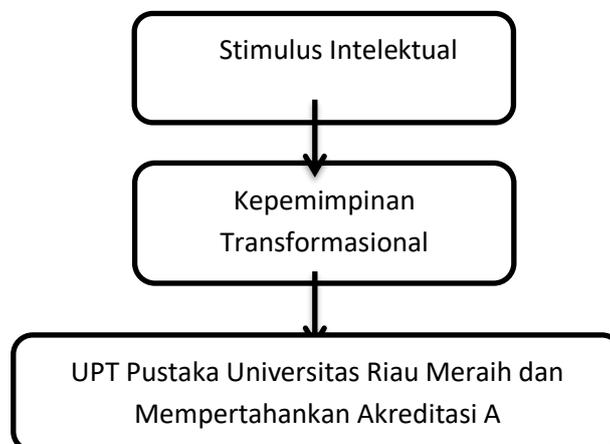
b. Stimulus Intelektual

Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lamadengan cara baru. Kreativitas didorong. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secarakreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasimasalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba&pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbedadari ide-ide para pemimpin.

Dibawah ini penjabaran dalam bentuk bagan pengaruh stimulus intelektual dalam meraih Akreditasi A :

Bagan 3.3

Stimulus Intelektual



Sumber : Data olahan penulis 2021

c. **Konsiderasi Individual**

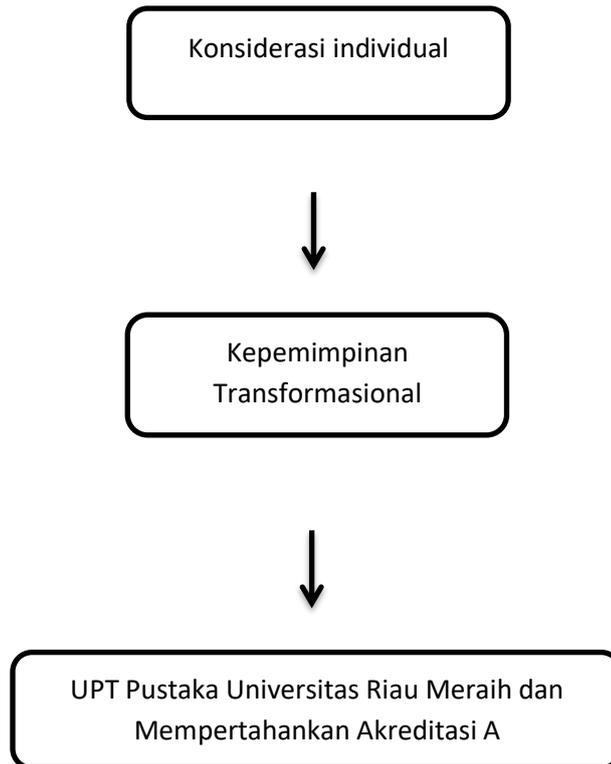
Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta Interaksi dengan

pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

Dibawah ini penjabaran dalam bentuk bagan pengaruh Konsiderasi Individual dalam meraih Akreditasi A :

Bagan 3.4

Konsiderasi Individual



Sumber : Data olahan penulis 2021

d. **Motivasi Inspirasional**

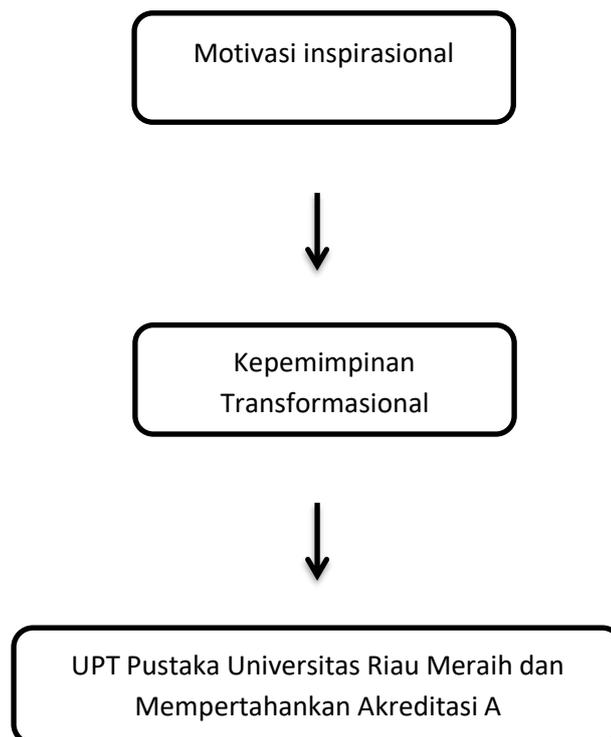
Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan

untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan 16ptimism akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan polakomunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

Dibawah ini penjabaran dalam bentuk bagan pengaruh motivasi inspirasional dalam meraih Akreditasi A

Bagan 3.5

Motivasi Inspirasional



Sumber : Data olahan penulis 2021

Pencapaian-pencapaian yang di dapatkan oleh UPT Pustaka Universitas Riau adalah salah satu bukti bahwa seluruh pegawai telah bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal sehingga kinerjanya meningkat dibuktikan dengan tercapainya ISO 9001:2015 untuk UPT Pustaka Universitas Riau.



Dengan adanya pencapaian ISO ini, seluruh pegawai di UPT Pustaka Universitas Riau pernah diberi reward oleh pimpinan sekaligus melakukan studi banding ke Yogyakarta.

Selain itu manajemen kinerja pegawai UPT Pustaka Universitas Riau juga meningkat seiring perkembangan kinerja para pegawainya, UPT Pustaka Universitas Riau mendapat pencapaian Peringkat ke-3 Realisasi Anggaran Daya Serap dalam kegiatan musrenbang se Universitas Riau tahun 2020. Serta peringkat ke 5 dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2020. UPT Pustaka Universitas Riau juga telah mampu mempertahankan akreditasi A dari tahun 2013 hingga sekarang. Berdasarkan dari beberapa pencapaian yang di dapatkan oleh UPT Pustaka Universitas Riau di atas, telah membuktikan bahwa perilaku dari kepemimpinan transformasional adalah perilaku yang sangat cocok dan memang sepatutnya diterapkan oleh semua pemimpin.

Dibawah ini adalah Sertifikat Akreditasi A Perpustakaan UPT Pustaka Universitas Riau Tahun 2013 dan 2019





SERTIFIKAT AKREDITASI

Nomor : 00115/LAP.PT/XII.2019

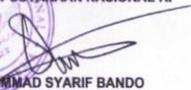
Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, berdasarkan evaluasi
Lembaga Akreditasi Perpustakaan, menetapkan :

UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU

menunjukkan kesesuaian terhadap
Standar Nasional Perpustakaan dengan nilai predikat

Akreditasi A

Sertifikat ini berlaku mulai tanggal 02 Desember 2019 sampai dengan 02 Desember 2024

Jakarta, 02 Desember 2019
KEPALA PERPUSTAKAAN NASIONAL RI

MUHAMMAD SYARIF BANDO

Dari gambar diatas merupakan bukti bahwa UPT Pustaka Universitas Riau mampu meraih dan mempertahankan Akreditasi A pada tahun 2013 dan 2019 setelah melakukan inovasi dan peningkatan kualitas pelayanan, serta kepemimpinan transformasional yang dimiliki kepala UPT Pustaka Universitas Riau

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kemukakan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala UPT Pustaka Universitas Riau Dalam Meraih Akreditasi A pada tahun 2013-2019 cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari berbagai hal diantaranya : pertama, kharisma yang dipancarkan oleh pemimpin UPT Pustaka Universitas Riau telah mampu memikat hati seluruh pegawainya tanpa memandang rendah pegawai dari golongan apapun. Karna seorang pemimpin yang memiliki karisma akan lebih mudah dalam mengajak dan mempengaruhi para bawahan untuk bersama-sama mengembangkan dan memajukan unit kerja. Kedua, perilaku pengaruh idealis yang ada pada kedua pemimpin UPT Pustaka Universitas Riau selalu memperhatikan kebutuhan para staf nya, dan tidak mementingkan diri sendiri. Rasa percaya yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya telah mampu meningkatkan kinerja para pegawai untuk bekerja dan berusaha dalam mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi misi UPT Pustaka Universitas Riau. Ketiga, motivasi inspirasi yang diberikan

oleh pimpinan sangatlah besar. Terlebih dapat meningkatkan semangat kelompok, sehingga pegawai lebih antusias dalam menjalankan tugasnya, sikap pemimpin yang ingin mencapai ekspektasi yang tinggi, pemimpin mampu memotivasi para pegawainya dalam hal menginspirasi sehingga semangat kerja para bawahan makin meningkat. Keempat, stimulasi intelektual yang ada dalam pimpinan UPT Pustaka adalah pemimpin yang mampu memberikan keleluasaan kepada pegawainya berinovasi dalam menyelesaikan tugasnya dengan menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Sehingga para pegawai merasa ikut dihormati, dihargai, dan dapat berfikir yang lebih inovatif lagi. Kelima, konsiderasi individu yang dicerminkan kepala UPT Pustaka Universitas Riau selain memberikan contoh kepada pegawainya, juga memberikan penghargaan kepada para pegawainya sebagai apresiasi kinerja para pegawainya.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam memotivasi kinerja para pegawainya adalah meningkatnya kepercayaan diri pegawai dalam hal pengembangan kemampuan, dan peningkatan kinerja pegawai UPT Pustaka Universitas Riau, dibuktikan dengan adanya berbagai penghargaan dan kegiatan yang dilaksanakan seperti Simposium internasional, dan pencapaian ISO. Selain itu manajemen kinerja pegawai UPT Pustaka Universitas Riau juga meningkat seiring perkembangan kinerja para pegawainya, UPT Pustaka Universitas Riau mendapat pencapaian Peringkat ke-3 Realisasi Anggaran Daya Serap dalam kegiatan musrembang se Universitas

Riau tahun 2020, peringkat ke 5 dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2020.

Daftar Pustaka

- Ahmad Tohardi, (2010), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Media Ahmadi, Rulam. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz
- Anwar, Sudirman, dkk. 2019. *Manajemen Perpustakaan*, Jakarta: Zahen Publisher
- Bungin, Burhan. 2015. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta : Prenada Media Group
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Lasa, HS. 2008. *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gama Media
- Koswara, Kertapraj, E. 2010. *Pemerintahan Daerah; Konfigurasi Politik Desentralisasi dan Otonomi Daerah, Dulu, Kini dan Tantangan Globalisasi*, Jakarta:Inner.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja
- O'Brien & Marakas. (2010). *Management Information Systems*. Eighth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, Balai Pustaka: Jakarta
- Prastowo, Andi. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Qalyubi, Syihabuddin dkk. 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi
- Rahmah, Elva, dkk. 2019. *Manajemen Perpustakaan, Penerapan TQM dan CRM*. Rajawali Pers
- Sangadji, Etta Mamang. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta: Laks Bang Pressindo
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Syafiie, Inu Kencana. 2014. *Ilmu Pemerintahan*. Bumi Aksara: Jakarta
- Syahza, Almasdi. 2014. *Metodelogi Penelitian*, Pekanbaru: UR Press.
- Taufiqurokhman, dkk. 2018. *Teori Perkembangan Manajemen Pelayanan Publik*, Tangerang Selatan: UMI PRESS
- Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Offset

Universitas Fakultas Adab
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia No
43 tahun 2007 *tentang Perpustakaan.*

Jurnal

Elviana. *Opini Pemustaka Tentang Layanan UPT Pustaka Universitas Riau Dalam Menunjang Proses Perkuliahan Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan) Volume. 3 No.2 Oktober 2016*

Saputra, Andi. *Literasi Referensi Ilmiah Di Perguruan Tinggi: Konsep Dan Manfaat Dalam Membantu Mahasiswa Dalam Menulis Dan Mempublikasikan Karya Ilmiah Volume. 22, No. 1, April 2020.*

Sarwono, dkk. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gadjah Mada Volume. 14 Juni 2018.*

Sungadi. *Pengaruh Soft Dan Hard Services Terhadap Akreditasi Dan Loyalitas Pemustaka Volume. 14, No. 1, Juni 2018.*

Syamsiah, Siti. *Penguatan Jaringan Perpustakaan (Network Library) sebagai Unsur Potensial dalam Meningkatkan Akses Layanan Perpustakaan bagi Mahasiswa Universitas Terbuka 2 (1): 9-20, 2016.*

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 1990 Pasal 55 Tentang Pendidikan Tinggi

Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018

Tentang Instrumen Akreditasi Perpustakaan Perguruan Tinggi

Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi

Website

www.unri.ac.id

www.lib.unri.ac.id

www.jom.unri.ac.id

www.perpusnas.go.id

www.bps.go.id