

Available online at <http://jurnal.abulyatama.ac.id/dedikasi>
ISSN 2548-8848 (Online)

Universitas Abulyatama
Jurnal Dedikasi Pendidikan



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA UPA. PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS TANJUNGPURA UNTUK MENGOPTIMALISASIKAN LAYANAN

Inul^{1*}, Atiq Nur Latifa Hanum², Sisilya Saman Madeten³

^{1,2,3}Diploma 3 Perpustakaan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura, Pontianak, 78124, Indonesia.

*Email korespondensi : inulsamalantan@gmail.com¹

Diterima April 2025; Disetujui Juli 2025; Dipublikasi 31 Juli 2025

Abstract: *Effective leadership is instrumental in improving employee performance and motivation. The leadership style applied can significantly affect employee performance. Libraries in higher education require a leadership approach that is capable of managing information services optimally. However, there is still a lack of understanding of the most appropriate leadership style to meet the challenges and special needs of their management. This study aims to analyze the leadership style applied by the Head of UPA. Tanjungpura University Library and its impact on employee performance in the service section and its role in increasing employee motivation. The research used qualitative methods with research techniques in-depth interviews with 5 resource persons, non-participatory observation, and documentation. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, conclusion drawing, while data validity testing with extended observation, increasing persistence, and triangulation. The results showed that the democratic leadership style applied by the head of the library has a positive influence on employee performance by increasing morale, strengthening participation, improving communication, and opening opportunities for employees to develop professionally. This leadership style also succeeded in increasing employee motivation by involving them in decision making, fostering a sense of responsibility, and strengthening relationships between teams. Proposals to strengthen the practice of democratic leadership is to more actively involve employees in the decision-making process, organizing regular forums or meetings, maintaining open two-way communication, and giving rewards. meetings, maintaining open two-way communication, and rewarding employee contributions.*

Keywords : *Democratic Leadership, Employee Motivation, Head of Library.*

Abstrak: Kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Perpustakaan di perguruan tinggi memerlukan pendekatan kepemimpinan yang mampu mengelola layanan informasi dengan maksimal. Namun, masih ada kekurangan dalam pemahaman mengenai gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk menghadapi tantangan dan kebutuhan khusus dalam pengelolaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di bagian layanan dan peranannya dalam meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik penelitian wawancara mendalam kepada 5 narasumber, observasi non partisipatif, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, sedangkan uji keabsahan data dengan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala perpustakaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan meningkatkan semangat kerja, memperkuat partisipasi, memperbaiki komunikasi, serta membuka peluang bagi pegawai untuk berkembang secara profesional. Gaya kepemimpinan ini juga berhasil meningkatkan motivasi pegawai dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mempererat hubungan antar tim. Usulan yang diajukan untuk

memperkuat praktik kepemimpinan demokratis adalah lebih aktif melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, mengadakan forum atau pertemuan rutin, menjaga komunikasi dua arah yang terbuka, serta memberikan penghargaan terhadap kontribusi pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Pegawai, Kepala Perpustakaan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah elemen penting keberhasilan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, organisasi sering kali menjadi tidak terorganisir dan mengalami kesulitan mencapai tujuan bersama (Elmanisar, 2024). Kepala perpustakaan bertanggung jawab untuk menentukan arah organisasi, mengelola sumber daya, serta memotivasi staf agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pemustaka. Peran penting kepemimpinan adalah memfasilitasi, mengarahkan, dan mengelola interaksi antar anggota untuk mencapai tujuan bersama. Setiap pemimpin akan memainkan peran yang berbeda, tergantung pada kebutuhan dan kondisi tim. Pemimpin harus mampu menyesuaikan peran dan tindakan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan dan tuntutan tim agar semua anggota dapat bekerja dengan baik (Karimah, 2025). Keberhasilan layanan perpustakaan sangat bergantung pada peran yang dijalankan oleh pemimpin perpustakaan (Tjiptasari, 2018). Oleh karena itu, penting untuk memahami gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan dan memastikan pemustaka dapat mengakses bahan pustaka dengan cepat dan efisien.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji gaya kepemimpinan kepala perpustakaan, yang dapat memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2022) menyoroti peran kepala perpustakaan dalam mendorong kreativitas dan inovasi pegawai, serta pentingnya sikap terbuka terhadap ide dan diskusi dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan perpustakaan, serta membangun komunikasi yang baik dengan bawahan. Penelitian lainnya oleh Wardhani & Dewiyani (2022) mengeksplorasi kepala perpustakaan yang menghargai sesama dan terbuka dalam menyampaikan masalah atau pendapat dapat mempengaruhi hubungan kerja yang sehat di antara staf. Sementara itu, penelitian Rahman (2021) fokus pada gaya kepemimpinan yang tegas dalam menetapkan aturan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih hati-hati dalam mencapai target, berdampak positif pada kinerja mereka. Berdasarkan referensi-referensi ini, penelitian ini berupaya untuk mengisi kekosongan dalam pemahaman tentang gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam konteks perpustakaan perguruan tinggi, sekaligus menegaskan orisinalitas penelitian ini dalam menggali lebih dalam aspek-aspek yang belum banyak dibahas sebelumnya.

Permasalahan yang dihadapi UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura adalah beberapa kebijakan operasional belum mampu secara optimal memenuhi kebutuhan pemustaka dengan cepat dan efisien. Akibatnya, pemustaka merasa kurang puas dengan layanan yang diberikan dan kesulitan dalam mengakses bahan pustaka yang penting untuk kegiatan pembelajaran. Salah satu faktor penyebabnya adalah cara kepala perpustakaan dalam memimpin pengelolaan sumber daya manusia serta kebijakan operasional yang belum sepenuhnya

memenuhi kebutuhan pemustaka.

Adanya permasalahan yang dihadapi oleh UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura, diperlukan pendekatan yang berfokus pada evaluasi dan perbaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga meningkatkan kualitas layanan kepada pemustaka. Langkah pertama yang bisa dilakukan adalah dengan mengevaluasi kebijakan operasional yang diterapkan di perpustakaan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan dapat memenuhi kebutuhan pemustaka dengan responsif dan efektif.

Pemimpin yang baik harus mampu mengelola tim dengan efektif, memotivasi staf untuk mencapai tujuan bersama, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Setiap aspek dari pengelolaan sumber daya manusia berperan aktif dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Haratua et al, 2025). Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan memperhatikan aspek komunikasi dan kolaborasi antar anggota tim. Gaya kepemimpinan yang mendukung komunikasi dua arah, mendengarkan masukan dari staf, dan memberi ruang bagi mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan akan memperkuat rasa tanggung jawab dan meningkatkan partisipasi staf dalam melaksanakan tugas mereka. Pegawai akan merasa diakui dan lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Kepala perpustakaan dapat mengadakan pertemuan secara berkala dengan staf, menyelenggarakan forum diskusi, atau melakukan survei internal untuk mengumpulkan umpan balik dari staf serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan ide-ide baru dalam pengelolaan perpustakaan. Gaya kepemimpinan yang proaktif dalam memanfaatkan teknologi juga sangat penting. Pemimpin perpustakaan perlu memanfaatkan teknologi informasi dan sistem manajemen perpustakaan yang lebih canggih, seperti sistem OPAC, untuk memudahkan pemustaka dalam mengakses koleksi perpustakaan. Kepala perpustakaan juga harus mampu mengarahkan staf untuk terus meningkatkan keterampilan teknis mereka agar dapat menggunakan teknologi secara optimal.

Peningkatan kualitas layanan juga dapat dicapai melalui pelatihan yang berkelanjutan kepada staf perpustakaan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan komunikasi, serta pemahaman staf mengenai perkembangan terbaru dalam dunia perpustakaan dan teknologi informasi. Adanya pelatihan yang rutin, staf perpustakaan akan lebih siap menghadapi tantangan baru dan lebih mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada pemustaka. Kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi timnya untuk bekerja menuju tujuan bersama melalui komunikasi yang baik dan motivasi yang kuat. Pada konteks perpustakaan, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pemustaka.

Berbagai tipe kepemimpinan yang ada dalam organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap hasil kinerja pegawai. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum digunakan antara lain gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, visioner, dan situasional (Waedoloh, 2022). Masing-masing gaya ini memiliki karakteristik yang berbeda dan dapat memengaruhi motivasi serta kinerja pegawai dengan cara yang berbeda pula. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura dan dampaknya terhadap kinerja serta motivasi pegawai dalam memberikan layanan

kepada pemustaka..

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memotivasi dan mendukung timnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam mengoptimalkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi serta memperkuat daya saing (Jailani, 2022). Pemimpin di era digital kini harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan memberikan dukungan selama masa transisi. Tanggung jawab etis juga menjadi perhatian utama, seperti perlindungan data dan dampak sosial serta lingkungan dari setiap keputusan yang diambil oleh pemimpin (Andani et al., 2024). Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat memengaruhi kinerja dan kedisiplinan anggota organisasi (Elmanisar, 2024). Menurut Jailani (2022) pemimpin harus memiliki keterampilan untuk memahami secara menyeluruh hubungan antar bagian dalam organisasi, serta kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi secara efektif dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat untuk membangun kerja sama, mengenali kebutuhan tim, dan memberikan arahan yang jelas agar anggota tim dapat berpartisipasi secara maksimal dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan administratif juga sangat penting, meliputi pengelolaan berbagai aspek manajemen, seperti perencanaan, pembuatan kebijakan, pengelolaan anggaran, dan administrasi organisasi dengan efisien. Meskipun pemimpin tidak selalu terlibat langsung dalam kegiatan operasional, pemahaman mengenai aspek teknis di bidang tertentu tetap dibutuhkan untuk memberikan arahan yang tepat dan mendukung pencapaian hasil yang optimal.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada karakteristik atau pola perilaku yang diterapkan oleh pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ideal mencerminkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan tim dan dapat meningkatkan kerjasama antar anggota (Waedoloh, 2022).

Waedoloh (2022) mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang ideal memiliki delapan karakteristik penting. Pertama, kejujuran sangat penting karena integritas yang tinggi dapat membangun kepercayaan dan loyalitas di antara anggota tim. Tanpa kejujuran, hubungan dalam tim dapat terganggu dan berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan. Pemimpin yang cerdas juga sangat dibutuhkan, karena kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi secara bijak dan kritis sangat penting. Pemimpin harus berfokus pada kebenaran, bukan pada kekuasaan, sehingga bisa mengambil keputusan yang tepat dalam kondisi yang selalu berubah. Selain itu, pemimpin yang bertanggung jawab akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan serius, baik dalam perkataan maupun dalam tindakan. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas akan mampu mengarahkan tim menuju tujuan jangka panjang. Seorang pemimpin juga harus adil, memperhatikan kepentingan semua pihak dalam pengambilan keputusan tanpa memihak dan menjaga keseimbangan dalam tim. Disiplin dalam perilaku

juga merupakan karakteristik penting, di mana seorang pemimpin harus konsisten mengikuti aturan dan norma yang berlaku, sehingga menjadi contoh yang baik bagi timnya. Pemimpin yang memiliki inisiatif juga dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan dengan keterampilan yang baik dan proaktif dalam menghadapi tantangan. Terakhir, seorang pemimpin harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan tegas agar anggota tim memahami dengan baik dan bisa menjalankan tugas dengan tepat sesuai tujuan yang diinginkan.

Jailani (2022) mengidentifikasi delapan gaya kepemimpinan yang masing-masing memiliki pendekatan unik dalam mengelola tim. Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, sehingga tercipta komunikasi dua arah yang terbuka dan kolaboratif. Sementara itu, gaya kepemimpinan delegatif memberikan kebebasan lebih kepada bawahan untuk membuat keputusan, dengan pemimpin lebih berfokus pada memberikan dukungan daripada memberikan perintah langsung. Gaya kepemimpinan birokratis, pemimpin menekankan pentingnya mengikuti peraturan dan prosedur yang ketat dalam pengambilan keputusan untuk menjaga disiplin dan struktur yang jelas. Di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter mengutamakan keputusan yang diambil sepihak oleh pemimpin, dengan sedikit atau tanpa memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berinisiatif. Pemimpin kharismatik, menggunakan daya tarik pribadi dan kemampuan berbicara yang memikat untuk memotivasi serta menginspirasi orang, sehingga dapat mendorong tim untuk maju. Gaya kepemimpinan entrepreneur lebih fokus pada pencapaian hasil dan kompetisi, dengan pemimpin yang menekankan pada kesuksesan serta keberlanjutan tim dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan visioner memberikan arahan yang jelas berdasarkan visi yang dimiliki pemimpin untuk menciptakan kolaborasi dalam tim dalam mencapai tujuan besar. Terakhir, gaya kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi yang dihadapi, dengan fleksibilitas dalam mengubah pendekatannya sesuai kebutuhan dan tantangan yang ada.

Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan perguruan tinggi memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, yang merupakan bagian dari Tri Dharma perguruan tinggi (Syukrinur, 2023). Sebagai pusat sumber belajar, perpustakaan harus dapat beradaptasi dengan kebutuhan pemustaka yang semakin kompleks, dengan menyediakan koleksi yang berkualitas dan relevan untuk mendukung proses pembelajaran dan penelitian di lingkungan perguruan tinggi. Menurut Syukrinur (2023), perpustakaan perguruan tinggi memiliki beberapa fungsi penting. Salah satunya adalah fungsi pendidikan, di mana perpustakaan menyediakan koleksi berkualitas yang mendukung proses pembelajaran. Koleksi relevan dan mendalam untuk memberikan manfaat maksimal bagi dosen dan mahasiswa. Selain itu, perpustakaan berfungsi sebagai pusat informasi dengan menyediakan berbagai sumber informasi seperti buku, jurnal, majalah, dan media digital yang dibutuhkan untuk mendukung pembelajaran dan penelitian. Perpustakaan juga memainkan peran penting dalam penelitian dengan menyediakan koleksi dan informasi yang dibutuhkan peneliti, termasuk akses ke sumber-sumber informasi terbaru seperti artikel ilmiah dan majalah yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peristiwa atau fenomena keadaan sosial yang dihadapi (Charismana, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan yang diimplementasikan berdampak terhadap kinerja pegawai dibagian layanan UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai di UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura.

Metode ini untuk menyajikan deskripsi yang komprehensif serta penjelasan yang mendetail mengenai penerapan gaya kepemimpinan demokratis kepala UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura untuk mengoptimalisasikan layanan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini observasi non partisipatif untuk mengidentifikasi pola kepemimpinan, pengambilan keputusan, manajemen konflik, pembagian tanggung jawab, interaksi dan komunikasi, serta memahami situasi kerja, dan mendukung temuan dari observasi dapat dibandingkan dengan data dari wawancara atau dokumen, sehingga memberikan perspektif yang lebih mendalam. Wawancara, peneliti mewawancarai lima orang narasumber untuk memperoleh perspektif yang lebih luas dan mendalam, meningkatkan validitas penelitian, serta memperkaya analisis dengan beragam sudut pandang. Jenis dokumentasi yang dilakukan meliputi pengambilan gambar kondisi fisik atau visual dari objek atau peristiwa. Peneliti mendapatkan data dari dokumen dengan mengambil gambar atau foto menggunakan kamera ponsel dan memasukkan hasil dokumentasi tersebut ke dalam penelitian. Dokumen kebijakan perpustakaan dan laporan kinerja perpustakaan.

Teknik pemeriksaan keabsahan data digunakan untuk memastikan bahwa penelitian kualitatif memenuhi standar ilmiah dan dapat dipercaya. Salah satu cara yang digunakan adalah perpanjangan pengamatan, peneliti memverifikasi keandalan data dengan melakukan observasi ulang di lapangan. Jika data tersebut terbukti valid, maka dianggap kredibel dan pengamatan dapat dihentikan. Peneliti juga memperkuat ketekunan dengan terus memverifikasi data melalui pengamatan, studi literatur, dan pemeriksaan hasil penelitian yang relevan. Teknik lainnya adalah triangulasi, yang menggabungkan berbagai jenis data, metode, atau sudut pandang untuk memastikan bahwa hasil penelitian didasarkan pada bukti yang lebih bervariasi, sehingga kesimpulan yang dihasilkan lebih kokoh dan dapat dipercaya.

Metode analisis data yang digunakan berupa reduksi data tentang pemilihan informasi penting, serta mencari tema dan pola yang muncul, sehingga memudahkan peneliti dalam melanjutkan pengumpulan data. Penyajian data dilakukan dengan cara yang terorganisir, seperti menggunakan uraian singkat atau diagram, sehingga memudahkan pemahaman tentang apa yang terjadi dan membantu merencanakan langkah berikutnya. Penarikan kesimpulan bersifat sementara pada awalnya dan dapat berubah jika bukti yang dikumpulkan tidak cukup kuat. Namun, jika didukung oleh bukti yang konsisten, kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel, dan sering kali menghasilkan temuan baru yang memberikan gambaran lebih jelas tentang objek penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 3 bulan dimulai Desember 2024 – Februari 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan yang Diimplementasikan Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Layanan

Mengingat peran penting perpustakaan dalam mendukung kegiatan akademik, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai dalam memberikan layanan kepada pemustaka, serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura berdampak positif terhadap kinerja pegawai, meskipun terdapat perbedaan efektivitas gaya kepemimpinan di berbagai bagian perpustakaan. Selain itu, tantangan seperti komunikasi yang kurang efektif dan ketidaksesuaian ekspektasi antara pimpinan dan pegawai dapat diatasi melalui pelatihan komunikasi dan kepemimpinan yang lebih baik. Penyesuaian gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan setiap bagian sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di bagian layanan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, terungkap bahwa kepala perpustakaan mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis, yang menekankan pentingnya partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kewajiban dan peran mereka. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, komunikasi, dan kerjasama antar pegawai berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung membuat keputusan berdasarkan prinsip etika, norma, dan nilai yang diyakini, yang pada gilirannya akan mempengaruhi pandangan dan sikap setiap anggota yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Afifandasari & Subiyantoro, 2022).

Kepala perpustakaan secara rutin mengundang pegawai untuk terlibat dalam diskusi yang membahas berbagai operasional perpustakaan. Pengambilan keputusan mencakup proses yang dilakukan secara bersama-sama, dimana setiap anggota organisasi berperan dalam mempertimbangkan keputusan yang dibuat oleh pemimpin. Keputusan ini harus mengacu pada struktur organisasi yang melibatkan lebih dari satu orang dalam diskusi, untuk memastikan keputusan yang diambil akurat dan tujuan dapat tercapai dengan lancar (Andani et al., 2024). Pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat serta memberikan masukan terkait kebijakan baru, pengembangan layanan, dan aspek-aspek lain yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya memperkuat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka sehari-hari, tetapi juga menumbuhkan komitmen yang lebih tinggi terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pemustaka. pengambilan keputusan mencakup proses yang dilakukan secara bersama-sama, dimana setiap anggota organisasi berperan dalam mempertimbangkan keputusan yang dibuat oleh pemimpin. Keputusan harus mengacu pada struktur organisasi yang melibatkan lebih dari satu orang dalam diskusi, untuk memastikan keputusan yang diambil akurat dan tujuan dapat tercapai dengan lancar (Andani et al., 2024). Pemimpin melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberi kesempatan untuk mengambil inisiatif, pegawai cenderung merasa lebih bertanggungjawab atas kualitas layanan yang mereka berikan.

Gaya kepemimpinan kepala perpustakaan memiliki dampak besar terhadap kinerja perpustakaan, terutama dalam pengelolaan tim dan pelayanan kepada pemustaka. Ketidakefektifan dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi dapat mengurangi saling pengertian antar bagian, yang akhirnya mempengaruhi kolaborasi dan efisiensi tim. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya kolaborasi antara pimpinan dan bawahan dalam menentukan langkah yang akan diambil (Nurwahidah et al., 2023).

Wawancara dengan pegawai menunjukkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan staf berjalan dengan sangat terbuka. Pegawai merasa diberdayakan dan dihargai, yang tercermin dari motivasi mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan demokratis kepala perpustakaan mengutamakan komunikasi dua arah dan melibatkan tim dalam setiap keputusan yang diambil. Pendekatan ini menumbuhkan suasana kerja yang lebih mendukung kolaboratif dan solid, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas tim dalam menjalankan tugas-tugas layanan. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai merasa dihargai karena dapat memberikan masukan yang akan mempengaruhi perkembangan karier yang akhirnya meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik (Febriantina et al., 2025). Kepala perpustakaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan ide kreatif dalam menjalankan tugas mereka dan mencari solusi atas masalah yang dihadapi. Hal ini terkait dengan cara-cara inovatif dalam melayani pemustaka, mengatasi masalah manajerial, dan meningkatkan operasional perpustakaan. Pendekatan ini memperkuat motivasi pegawai, karena mereka merasa dihargai dan lebih aktif terlibat dalam pekerjaan. Setiap orang membawa keahlian dan pandangan berbeda, dan kerja sama tim yang baik memerlukan kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan dengan cepat dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Karimah, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan tim juga bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola perbedaan dan memotivasi anggota untuk bekerja bersama secara harmonis. Kepemimpinan yang baik akan memperlancar komunikasi, meningkatkan semangat kerja, dan memastikan tim dapat mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien.

Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai

Pada era yang semakin kompleks ini, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam membangun serta mempertahankan dorongan semangat pegawai di lingkungan kerja. Tipe kepemimpinan yang efektif dalam mendorong partisipasi aktif dan semangat kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini memberi kesempatan kepada anggota tim untuk berperan dalam pengambilan keputusan dan berbagi ide serta masukan yang membangun. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala perpustakaan terlihat dari beberapa hal, seperti komunikasi yang terbuka, memberi ruang bagi pegawai untuk memberikan kontribusi, serta melibatkan mereka dalam merencanakan dan mengevaluasi tugas. Menurut wawancara dengan koordinator pelayanan teknis dan pemustaka, pendekatan ini berdampak positif terhadap motivasi pegawai. Pegawai yang merasa diakui dan diberikan kepercayaan akan lebih terdorong untuk mencapai sasaran dan menyelesaikan tugas mereka secara lebih efisien (Rachmadhani & Manafe, 2023).

Kepala UPA. Perpustakaan Universitas Tanjungpura menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif, sekaligus meningkatkan motivasi pegawai. Pegawai diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan program layanan perpustakaan dan pengambilan keputusan terkait pengembangannya. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis ini mendorong komunikasi terbuka dan dua arah antara pimpinan dan pegawai. Komunikasi yang jelas dan efektif membuat pegawai merasa lebih terhubung dalam setiap proses pengambilan keputusan, yang akhirnya meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Komunikasi memegang peranan sangat penting dalam hidup kita dan selalu hadir dalam setiap interaksi sehari-hari (Hapsari et al., 2025). Kepala perpustakaan juga mendukung pengembangan karier pegawai dengan menyelenggarakan pelatihan keterampilan dan melakukan evaluasi kinerja secara rutin. Kerja sama yang harmonis dan komunikasi yang lancar menjadi kunci operasional yang menekankan pada sinergi di antara seluruh pegawai (Rachmadhani & Manafe, 2023). Kepala perpustakaan selalu memastikan bahwa informasi penting terkait kebijakan, perkembangan, dan perubahan dalam organisasi disampaikan dengan jelas kepada seluruh pegawai. Komunikasi yang terbuka ini tidak hanya mempererat hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan penuh kepercayaan. Pemimpin harus mampu mengarahkan anggotanya untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa semua aktivitas berjalan dengan tujuan yang jelas (Ulung & Nida, 2022). Komunikasi yang terbuka melalui diskusi informal dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih aktif.

Kepala Perpustakaan berperan penting dalam pengembangan karier pegawai melalui pelatihan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai dalam jangka pendek, tetapi juga mendukung perkembangan karier di masa yang akan datang. Pada gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin mengajak bawahannya untuk mengembangkan ide-ide baru dan mendorong mereka untuk berkreasi (Lestari & Putra, 2022). Pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal dan nonformal, seperti kursus atau pelatihan, untuk mengembangkan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan mendorong staf perpustakaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pemustaka (Rahman, 2021). Kepala perpustakaan juga menyediakan program pendampingan bagi pegawai yang kurang berpengalaman, agar mereka bisa dibimbing oleh rekan untuk berkembang dalam pekerjaan.

Kepala perpustakaan melakukan evaluasi bulanan dengan pegawai untuk membahas pencapaian, tantangan, dan langkah pengembangan ke depan. Adanya evaluasi jelas dan positif, membuat pegawai merasa dihargai dan mendapat arahan untuk perbaikan. Kepala Perpustakaan menghargai dan menerima kritik, saran, serta ide dari karyawan, yang akan digunakan untuk meningkatkan kualitas perpustakaan (Tjiptasari, 2018). Proses ini memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya karena mereka merasa diperhatikan dan didukung oleh pimpinan. Kepala perpustakaan melakukan evaluasi bulanan untuk memantau kinerja pegawai secara rutin, membahas pencapaian, tantangan, dan langkah pengembangan (Nurwahidah et al., 2023). Evaluasi ini memberikan arahan perbaikan dan meningkatkan motivasi pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan, serta menekankan pentingnya rasa tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini sangat direkomendasikan untuk diterapkan secara lebih luas dalam organisasi karena dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan, baik dalam mendorong kemajuan organisasi maupun dalam mengembangkan keterampilan inovatif di antara anggota tim. Kepala perpustakaan yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis berhasil menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini memotivasi mereka untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antar pimpinan dan pegawai turut mempererat hubungan antar tim, meningkatkan kerja sama, dan memperlancar aliran informasi. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan tersebut tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab mereka, tetapi juga memperkuat motivasi untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan perpustakaan, baik dalam hal peningkatan kualitas layanan maupun pengembangan profesional. Sebagai pemimpin, kepala perpustakaan harus terus memberikan panduan yang jelas dan motivasi yang berkelanjutan kepada anggotanya untuk memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugas dan peran mereka dengan baik, serta merasa terus berkembang secara profesional di lingkungan perpustakaan.

Saran

Kepala Perpustakaan memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Melibatkan pegawai dalam proses pembuatan kebijakan atau program baru, mereka akan merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap keputusan yang diambil. Pemberian ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide dan saran dalam perencanaan layanan serta perubahan prosedur akan mendorong keterlibatan mereka secara lebih aktif. Selain itu, meningkatkan motivasi pegawai juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Kepala Perpustakaan dapat mengadakan forum atau pertemuan rutin untuk membahas berbagai ide dan masukan dari pegawai. Langkah ini akan memperkuat rasa tanggung jawab mereka terhadap kebijakan yang diterapkan serta mendorong inovasi dalam layanan perpustakaan. Adanya keterlibatan aktif pegawai, kualitas layanan bagi pemustaka dapat terus berkembang dan semakin optimal. Mendengarkan serta menanggapi umpan balik dari pegawai dengan sikap terbuka sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kepala Perpustakaan perlu memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai agar mereka semakin termotivasi untuk berprestasi. Selanjutnya, menjaga komunikasi dua arah yang terbuka akan membuat pegawai merasa dihargai, terlibat, dan terdorong untuk memberikan kontribusi positif dalam pengembangan perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Afriliani, A. (2024). Indikator Keberhasilan

- Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932–1940. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11986>
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar dan Prestasi Belajar pada Mata Pelajaran PPKN di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKN*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah. (2024). Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239–2246. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1139>
- Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliah, K. A., Hanjani, U. A., & Febrila, Z. A. (2025). Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Student Research*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3505>
- Hapsari, L. A., Ramadhani, N. O., Fauzy, I., & Minsih. (2025). Analisis Komunikasi Pendidik terhadap Siswa Berkebutuhan Khusus di Sekolah Luar Biasa (SLB) Surakarta. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 9(1), 181–190.
- Haratua, C. S., Utami, C. W. N. F., Kloudya, M., Sari, I. J., & Fitriyani, N. (2025). Manajemen SDM dalam Pendidikan: Upaya Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 9(1), 505–516. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/dedikasi>
- Hidayah, N., Tjiptasari, F., & Wahyu, J. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan menggunakan Theory Behavioral Leadership di Perpustakaan ICBC Yogyakarta. *Media Pustakawan*, 25(4), 69–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.37014/medpus.v25i4.201>
- Jailani, K. (2022). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 6(2), 121–130. <https://doi.org/10.55115/widyacarya.v6i2.1319>
- Karimah, F. (2025). Peran Pemimpin Dalam Kerja Tim untuk Mewujudkan Budaya Kerja yang Sehat di Lingkungan Lembaga Pendidikan Islam. *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 11(2), 50–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.53627/jam.v11i2.5916>
- Lestari, U. P., & Putra, A. R. (2021). Pengamatan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 102–106. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.64>
- Nurwahidah, S., Ramdan, A. M., & Z, F. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dan

- Kaderisasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(2), 128–139. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2574>
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management & Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.46757/demand.v5i1.313>
- Rahman, I. (2021). Tindakan Rasional pada Gaya Kepemimpinan Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 7(1), 45–53. <https://doi.org/10.20961/jpi.v7i1.38493>
- Rahmawati, U. D., & Handayani, N. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 91–97. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i1.197>
- Syukrinur. (2022). Revitalisasi Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi: Upaya Peningkatan Kualitas Layanan dan Pembelajaran. *LIBRIA*, 14(2), 247–257. <https://doi.org/10.22373/16813>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144–152. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>

▪ *How to cite this paper :*

- Inul., Hanum, N.L., & Madeten, S.S. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala UP. Perpustakaan Universitas Tanjungpura Untuk Mengoptimalisasikan Layanan. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 9(2), 947–958.