

## INTISARI

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas atau kinerja di perpustakaan. Pemimpin melalui gaya kepemimpinan yang digunakannya mampu menciptakan iklim komunikasi yang kondusif yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis jenis gaya kepemimpinan dan dinamika iklim komunikasi di Perpustakaan UIN Sumatera Utara. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori kepemimpinan dan teori fungsionalisme struktural. Gaya kepemimpinan yang digunakan meliputi gaya kepemimpinan otokratik, demokratik dan kendali bebas.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif analistik. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah staf pegawai perpustakaan sebanyak 12 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis gaya kepemimpinan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis diidentikkan sama dengan gaya kepemimpinan transformasional karena keduanya sama-sama melibatkan bawahan. Meskipun demikian, pada situasi tertentu kepala perpustakaan juga menggunakan gaya kepemimpinan otokratik dalam membuat kebijakan seperti penetapan rotasi pegawai. Sedangkan, dinamika iklim komunikasi yang terjadi di Perpustakaan UIN Sumatera adalah iklim komunikasi yang kondusif dimana terbentuk dari pola komunikasi yang terjadi di antara atasan dan bawahan yang dilihat dari lima dimensi iklim komunikasi. Dari kelima dimensi iklim komunikasi, empat dimensi yaitu dimensi dukungan, dimensi partisipasi membuat keputusan, dimensi kejujuran, kepercayaan dan kredibilitas, serta dimensi tujuan berkinerja tinggi menunjukkan hal yang positif terhadap pertukaran arus pesan, sementara dimensi keterbukaan dan keterusterangan tidak menunjukkan hal yang positif karena kepala perpustakaan tidak terbuka dan berterus terang mengenai kebijakan rotasi bawahan. Hal tersebut dilakukan karena untuk menjamin kompetensi pegawai agar dapat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi**

## ABSTRACT

This research is motivated that leadership is a factor that plays an important role in influencing the productivity or performance in the library. Leaders through leadership style he uses is able to create a climate conducive communication that affect the productivity of employees. The purpose of this study was to analyze the types of leadership styles and climate dynamics of communication in the Library of UIN Sumatera Utara. The theory used in this research that leadership theory and the theory of structural functionalism. Leadership styles used include autocratic leadership style, democratic and free rein.

This study used a qualitative method with approach at type descriptive analytics. Methods of data collection is done by observation, interview and literature study. The number of informants in this study were employees of the library staff as many as 12 people.

The results showed that the type of leadership style in Library of UIN Sumatera Utara is a democratic leadership style. Democratic leadership style is identified closely with transformational leadership style because they both involve subordinates. However, in certain situations head librarian also use autocratic leadership style in making policies such as the establishment of employee rotation. Meanwhile, climate dynamics of communication that occurred in Library of UIN Sumatera Utara is conducive climate in which communication is made up of patterns of communication that occurs between superiors and subordinates as seen from the five dimensions of communication climate. The fifth dimension of communication climate, the four dimensions of support, the dimensions of participation makes the decision, the dimensions of honesty, trust and credibility, as well as the dimensions of the purpose of high-performance showed a positive thing for the exchange of message flow, while the dimensions of openness and candor did not show a positive thing because the head library is not open and forthright about the rotation policy subordinate. This is done because to ensure the competence of employees in order to perform his duties in accordance with their competence.

**Keywords:** Leadership, Leadership Style, Climate Communication