

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI  
NASUTIONBOOKS YOGYAKARTA TAHUN 2022**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

**Oleh:**

**Muhammad Irfan Widodo**

**NIM: 17102040128**

**Pembimbing:**

**Aris Risdiana, S.Sos.I., MM**

**NIP. 198208042011011007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2000/Un.02/DD/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI NASUTIONBOOKS YOGYAKARTA TAHUN 2022

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD IRFAN WIDODO  
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040128  
Telah diujikan pada : Senin, 12 Desember 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM  
SIGNED

Valid ID: 63a14c3401c74



Penguji I

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 63a13f02c8907



Penguji II

Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.  
SIGNED

Valid ID: 63a102402cc97



Yogyakarta, 12 Desember 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63a3d4b7688b4

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Irfan Widodo  
NIM : 17102040128  
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Di Toko Buku Nasution Yogyakarta Tahun 2022

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Sosial. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

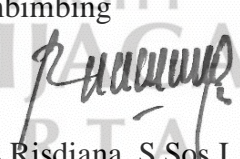
*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 19 September 2022

Ketua Program Studi

Pembimbing

  
M. Thoriq Nurnadiansyah, S.Ag.,  
M.Si.NIP. 19690227 200312 1 001

  
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.  
NIP. 19820804 201101 1 007

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

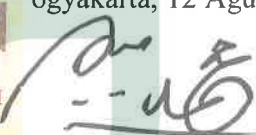
Nama : Muhammad Irfan Widodo  
NIM : 17102040128  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Di Nasutionbooks Yogyakarta Tahun 2022**, adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Agustus 2022



  
Muhammad Irfan Widodo  
NIM. 17102040128

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur *alhamdulillah* kehadiran Allah SWT, skripsi ini penulis

persembahkan ntuk:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

*Ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani.*

“Dari depan memberikan teladan, dari tengah memberikan motivasi, dari belakang memberikan dorongan.”

Ki Hadjar Dewantara<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Henricus Suparlan, “Filsafat Pendidikan Ki Hadjar Dewantara dan Sumbangannya bagi Pendidikan Indonesia”, *Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Jurnal Filsafat*, Vol. 25, No. 1 (Februari 2015), hlm. 70

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Tidak lupa shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya.

Penulisan skripsi dengan judul **Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Di Nasutionbooks Yogyakarta Tahun 2022** ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan program Strata Satu Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu saja didukung oleh beberapa pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini dengan tulus penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta Wakil Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Hikmah Endraswati, SE., M.Si., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



5. Bapak Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc., M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan dan dukungan kepada penulis.
6. Bapak Aris Risdiana, S.Sos.I., MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar dan berkenan meluangkan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam penelitian ini, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya.
7. Seluruh Civitas Akademika Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah mendistribusikan nilai-nilai pengetahuan dan pengalaman belajar yang berharga dan mengesankan.
8. Abangda Aziz Panjri Syarifuddin, S. Th., M. Ag., selaku *owner* Toko Buku Nasution Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di Toko Buku Nasution Yogyakarta.
9. Yunda Fitriani, S.Kom.I., selaku istri *owner* Toko Buku Nasution Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di Toko Buku Nasution Yogyakarta.
10. Tim Toko Buku Nasution Yogyakarta yang telah membantu dalam penelitian ini.
11. Bapak Misdi (alm) dan Ibu Yusmanidar selaku orang tua penulis, serta keluarga kandung penulis: Abang Legiman, Kakak Sri Hartati, Abang Dedi Hermanto, dan Abang Rizki Juliandika yang selalu memberikan do'a, semangat, dan dukungan kepada penulis.
12. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan berpartisipasi dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.

Demikian yang bisa penulis sampaikan, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu kritik dan saran yang



membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata semoga karya ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 10 Agustus 2022



Muhammad Irfan Widodo  
NIM. 17102040128



## ABSTRAK

**Muhammad Irfan Widodo (17102040128)**, Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Nasutionbooks Yogyakarta Tahun 2022, Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nasutionbooks merupakan organisasi non profit yang bergerak pada wirausaha buku yang jelas orientasinya ialah memperoleh laba, Aziz merupakan *Owner* Nasutionbooks yang memiliki latarbelakang kepemimpinan di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta, yaitu beliau merupakan demisioner Ketua Umum HMI Cabang Yogyakarta periode 2015-2016, dalam hal ini terlihat jelas tidak adanya hubungan antara HMI dan Nasutionbooks. Hal tersebut yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *Owner* Nasutionbooks dalam meningkatkan kinerja timnya pada tahun 2022.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan proses penarikan kesimpulan. Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim di Nasutionbooks Yogyakarta tahun 2022, sedangkan subjek penelitian ini meliputi *Owner*, *Istri Owner*, dan bagian Admin dan Keuangan Nasutionbooks Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Aziz Panjri Syarifuddin dalam meningkatkan kinerja tim di Nasutionbooks Yogyakarta tahun 2022 adalah gaya kepemimpinan situasional, yaitu gaya kepemimpinan yang bersahabat dengan menganggap semua tim adalah teman untuk berkembang, menerima masukan, dan tingkat kepercayaan beliau kepada tim terbilang tinggi dengan tingkat pengawasan yang tinggi pula (*high trust and high control*).

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Meningkatkan Kinerja Tim, Nasutionbooks Yogyakarta.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv

### **BAB I: PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
D. Kajian Pustaka .....	7
E. Kerangka Teori .....	16
F. Metode Penelitian .....	24
G. Sistematika Pembahasan .....	35

### **BAB II: GAMBARAN UMUM NASUTIONBOOKS YOGYAKARTA**

A. Sejarah Berdiri Nasutionbooks .....	36
B. Profil Nasutionbooks .....	37
C. Visi dan Misi .....	38
D. Inventaris Nasutionbooks Yogyakarta .....	39
E. Tim dan SOP Tim Nasutionbooks .....	42
F. Mitra Nasutionbooks .....	43

### **BAB III: GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM DI NASUTIONBOOKS YOGYAKARTA TAHUN 2022**

A. Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan <i>Owner</i> dalam Memimpin Tim Nasutionbooks Yogyakarta Tahun 2022 .....	45
B. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Situasional yang diterapkan <i>Owner</i> Nasutionbooks .....	49

C. Cara <i>Owner</i> dalam Meningkatkan Kinerja Tim Nasutionbooks ....	61
D. Penilaian Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan <i>Owner</i> Nasutionbooks dari Sudut Pandang Mitra .....	65

#### **BAB IV: PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	72

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

1. Pedoman Wawancara
2. Daftar Riwayat Hidup



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Table 2. 1 Profil Nasutionbooks .....	37
Table 2. 2 Jam Buka Nasutionbooks .....	38



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Komponen dalam analisis data ( <i>flow model</i> ) .....	31
Gambar 1. 2 Komponen dalam analisis data ( <i>interactive model</i> ) .....	32
Gambar 1. 3 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data .....	34
Gambar 1. 4 Triangulasi Sumber Pengumpulan Data .....	34
Gambar 2. 1 Gedung Toko Nasutionbooks Yogyakarta .....	39
Gambar 2. 2 Ruang Tamu Nasutionbooks Yogyakarta .....	40
Gambar 2. 3 Ruang Admin Nasutionbooks Yogyakarta .....	41
Gambar 2. 4 Ruang Peking Nasutionbooks Yogyakarta .....	41
Gambar 2. 5 Wawancara dengan Aziz Panjri Syarifuddin .....	44
Gambar 3. 1 Wawancara dengan Aziz Panjri Syarifuddin .....	45
Gambar 3. 2 Wawancara dengan Fitriani .....	46
Gambar 3. 3 Wawancara dengan Yesi Putri Romadhona .....	47
Gambar 3. 4 Wawancara dengan Aziz Panjri Syarifuddin .....	49
Gambar 3. 5 Wawancara dengan Fitriani .....	50
Gambar 3. 6 Wawancara dengan Yesi Putri Romadhona .....	51
Gambar 3. 7 Wawancara dengan Aziz Panjri Syarifuddin .....	53
Gambar 3. 8 Wawancara dengan Fitriani .....	54
Gambar 3. 9 Wawancara dengan Yesi Putri Romadhona .....	55
Gambar 3. 10 Wawancara dengan Aziz Panjri Syarifuddin .....	57
Gambar 3. 11 Wawancara dengan Fitriani .....	58



Gambar 3. 12 Wawancara dengan Yesi Putri Romadhona .....	59
Gambar 3. 13 Wawancara dengan Aziz Panjri Syarifuddin .....	60
Gambar 3. 14 Wawancara dengan Fitriani .....	61
Gambar 3. 15 Wawancara dengan Yesi Putri Romadhona .....	62
Gambar 3. 16 Wawancara dengan Aziz Panjri Syarifuddin .....	63
Gambar 3. 17 Wawancara dengan Mas. Irham .....	67
Gambar 3. 18 Wawancara dengan Pak. Sandi .....	70



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Manusia sebagaimana dijelaskan Azhari Akmal Tarigan adalah makhluk paling sempurna yang Allah SWT ciptakan, karena manusia adalah wujud yang berbeda dari makhluk hewani, keistimewaan manusia dibuktikan dengan diberikan ilmu dan diajarkan bahasa konseptual, manusia diberikan kemampuan ilmu dengan daya nalarnya, selain itu manusia juga sebagai makhluk yang mengemban amanah dan tanggung jawab. Al-Quran memandang manusia sebagai makhluk biologis, psikologis, intelektual, spiritual dan sosial. Allah SWT menciptakan manusia berfungsi sebagai *khalifah* (wakil, pengganti), dalam konteks ini arti *khalifah* yang dimaksud adalah mereka yang memiliki kekuasaan, penguasa, pengganti atau yang datang kemudian.<sup>2</sup>

Nanang Fattah yang dikutip oleh Siti Ruchana menyatakan bahwa pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Islam Mazhab HMI; Tafsir Tema Besar Nilai Dasar Perjuangan (NDP)*, (Jakarta: Kultura (GP Press Group), 2007), hlm. 69-81.

<sup>3</sup> Siti Ruchanah, "Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Teologis", *Cendekia Vol. 13 No. 1* (Januari – Juni 2015), hlm. 124.

Yukl yang dikutip oleh Syaiful Sagala mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana penjelasan oleh Yukl, inti dari pemimpin adalah pengaruh.<sup>4</sup>

Seorang pemimpin yang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, Muizu, Kaltum, dan Sule. Pada penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan.<sup>6</sup> Kemudian Sahlan Asnawi pada penelitiannya menemukan bahwa suatu perusahaan produktivitas atau kinerjanya sangat

---

<sup>4</sup> Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, ed. 1, cet. 1 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 56.

<sup>5</sup> Rosalendo Eddy Nugroho, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek" *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 9, No. 2 (Juni, 2019), hlm. 345.

<sup>6</sup> Wa Ode Zusnita Muizu, dkk., "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan" *PERWIRA Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, Vol. 2, No. 1 (2019), hlm. 75.

dipengaruhi oleh sistem manajemen yang berintikan pada hubungan antara unsur-unsur kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu dinamika atau semangat kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas. Kemudian dari aspek kepemimpinan sangat dipengaruhi pula oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan sedangkan dari aspek semangat kerja sangat ditentukan oleh faktor-faktornya baik yang berbentuk materi maupun non materi.<sup>7</sup> Kemudian hal senada juga disampaikan Woro Juni Diastuti pada penelitiannya menemukan terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarinah (Persero) Jakarta. Kepemimpinan pada PT Sarinah (Persero) memakai gaya kepemimpinan direktif, di mana struktur prakarsa merupakan faktor yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun variabel gaya kepemimpinan ini tidak cukup efektif untuk meningkatkan kinerja.<sup>8</sup>

Hubungan antara pemimpin dan karyawan/pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Sahlan Asnawi, "Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan", *Jurnal Psikologi* No. 2 (1999), hlm. 91.

<sup>8</sup> Woro Juni Diastuti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Jakarta" *Jurnal MIX*, Vol. IV, No. 1 (Februari, 2014), hlm. 116

<sup>9</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), hlm. 148.

Sedarmayanti menyatakan bahwa kepemimpinan situasional telah berkembang menjadi, sebuah pendekatan efektif untuk mengendalikan dan memotivasi orang menjadi berhasil, karena pendekatan ini membuka jalur komunikasi dan mendukung terjadinya kerjasama antara pemimpin dan orang-orang yang didukung oleh dan bergantung kepada pemimpin. Kepemimpinan Situasional didasarkan pada kepercayaan bahwa setiap orang dapat dan ingin berkembang dan tidak ada gaya kepemimpinan terbaik yang bisa mendukung perkembangan. Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan terhadap keadaan yang sedang terjadi. Pemberdayaan merupakan kunci untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memotivasi untuk melayani pelanggan dengan baik, memiliki strategi untuk mengubah pandangan bahwa pemimpin adalah bos dan pengevaluasi menjadi pemimpin sebagai mitra dan pemberi semangat adalah sebuah keharusan.<sup>10</sup>

Nasutionbooks yang menjadi tempat penelitian skripsi bertempat di Jl. Babadan, Rt 05 Rw 36, No. 108, Kec. Berbah, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.<sup>11</sup> Berdiri sejak Januari 2014, didirikan oleh Syarifuddin El-Azizy atau biasa dipanggil Aziz.<sup>12</sup> Hal yang menjadi ketertarikan peneliti meneliti sosok Aziz ialah latarbelakang dari *Owner* Nasutionbooks, beliau merupakan demisioner Ketua Umum Himpunan

---

<sup>10</sup> Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, Cet. 1 (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm. 12.

<sup>11</sup> <https://www.google.com/maps/place/Toko+Buku+Nasution/@-7.8042261,110.4231617,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x2e7a59d6ffffff:0x7c5af2ce938d5905!8m2!3d-7.8045261!4d110.4231619?hl=id> Diakses tanggal 16 Agustus 2021.

<sup>12</sup> Nasutionbooks, "About Nasutionbooks", Poster.

Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta periode 2015-2016.<sup>13</sup> Dalam hal ini terlihat jelas tidak adanya hubungan antara HMI dan Nasutionbooks, oleh sebab itu peneliti tertarik meneliti gaya kepemimpinan yang diterapkan Aziz pada Nasutionbooks.

Melihat peran dan pengaruh pemimpin yang signifikan terhadap kinerja karyawan perlu kiranya penetapan dan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya<sup>14</sup> demi terwujudnya kinerja tim Nasutionbooks secara maksimal sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tolok ukur kesuksesan pemimpin dalam memimpin bawahannya dapat dilihat dari kinerja bawahannya. Dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk kinerja yang diharapkan, pemimpin tidak bisa bergerak sembarangan, butuh acuan teori atau hasil temuan penelitian oleh ahli/pakar sebelumnya dalam memimpin bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan oleh *owner* toko buku Nasution harus dilakukan agar sistematis dalam memberikan pengaruh kepada timnya. Dan tentunya ketika telah memberikan pengaruh secara sistematis kepada timnya, *owner* dapat menerima kinerja timnya sesuai dengan SOP yang telah dirumuskan sebelumnya.

---

<sup>13</sup> <https://www.instagram.com/p/BYDGcPnjuaw/?hl=id> Diakses tanggal 3 Agustus 2022.

<sup>14</sup> Nugroho, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan", hlm. 345.



Melihat latar belakang masalah di atas, terlebih masalah gaya kepemimpinan merupakan bidang kajian yang relevan dengan program studi manajemen dakwah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Nasutionbooks Yogyakarta Tahun 2022*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti sampaikan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim di Nasutionbooks Yogyakarta tahun 2022?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *owner* Nasutionbooks dalam meningkatkan kinerja timnya pada tahun 2022.

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu menambahkan wawasan serta khazanah keilmuan terhadap bidang ilmu Manajemen Dakwah khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **b. Secara Praktis**

##### **1) Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam praktik gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi *owner* atau penggerak bisnis di Indonesia.

2) Bagi *Owner* Nasutionbooks Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi kepada *owner* dalam hal gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim Nasutionbooks Yogyakarta.

3) Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen Dakwah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi praktis dalam mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan oleh *owner* atau pebisnis Indonesia dalam hal penerapan gaya kepemimpinan, serta sebagai referensi penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap lembaga atau organisasi.

#### **D. Kajian Pustaka**

Untuk mengetahui adanya kesamaan dalam penelitian, peneliti melakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini peneliti sampaikan beberapa penelitian yang bisa dijadikan referensi:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Eko Prastyo Ageng Saputra tahun 2018 yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Bumi Shalawat Sidoarjo”. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan cabang “dari segi pandangan mereka” yang mana

melihat subjek dari segi ide ini hasilnya barangkali akan memaksa objek tersebut mengalami dunia yang asing baginya. Kesimpulan yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh KH Ali Masyhuri dalam Pengembangan Pesantren Progresif Bumi Shalawat adalah Kharismatik-strategik pesantren, kepemimpinan beliau dilihat dari pembentukan karakter santri dan peran kiai sebagai motivator, afirmator, panutan, pelopor, informan, solusi, dan “orang tua” santri. Dan dipertegas dengan kepribadian-kepribadian kiai seperti: tegas, *tawazun*, unik dalam spiritual, sederhana, senang bergaul, cerdas dalam spiritual, nasionalis, dan disiplin.<sup>15</sup>

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Sofiana Ulfah tahun 2018 yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) dengan jenis penelitian kualitatif. Kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan di Bank Syariah KC Yogyakarta dengan menerapkan kedisiplinan, merumuskan ide, rencana, dan mengambil keputusan mengikutsertakan bawahannya, objektif, memberikan kebebasan berpendapat, memberikan motivasi kepada para pegawai, dan *walk the talk*, gaya kepemimpinan paternalistik diterapkan melalui suasana perusahaan yang lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati satu sama lain, dan objektif, serta kepemimpinan *lissez faire*

---

<sup>15</sup> Eko Prastyo Ageng Saputra, *Gaya Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Bumi Shalawat Sidoarjo*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018), hlm. 75.

yang diterapkan dalam memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawainya.<sup>16</sup>

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni Dwi Agustin, S.Pd. tahun 2015 yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Pengelolaan Pendidikan Di SDIT Insan Mulia Wonosobo”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) dengan jenis penelitian kualitatif memakai metode deskriptif analitis. Kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SDIT Insan Mulia Wonosobo adalah gaya kepemimpinan demokratis. Ditunjukkan dengan hasil analisis yang telah peneliti lakukan terhadap peran kepala sekolah SDIT Insan Mulia sebagai pemimpin pendidikan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:
  - a. Dalam proses gerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia. Ditunjukkan dengan peran beliau sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator.
  - b. Selalu berusaha mensinkronisaikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para

---

<sup>16</sup> Sofiana Ulfah, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta*, Tugas Akhir (Purwokerto: Program Diploma III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, 2018), hlm. 52.

bawahannya. Ditunjukkan dalam perannya sebagai educator dan leader.

- c. Ia senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.

Ditunjukkan dalam perannya sebagai innovator dan leader.

- d. Berusaha mengutamakan kerjasama dan tim *work* yang kompak dalam usaha mencapai tujuan. Ditunjukkan dalam perannya sebagai manajer, leader dan motivator.

- e. Dengan ikhlas memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk memperbaiki kesalahan mereka. Ditunjukkan dalam perannya sebagai supervisor dan leader.

- f. Selalu berusaha mengembangkan kemampuan bawahannya.

Ditunjukkan dalam perannya sebagai leader, innovator dan manajer.

2. Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah SDIT Insan Mulia Wonosobo terbukti cukup berhasil dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pengelolaan pendidikan di SDIT Insan Mulia Wonosobo. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pendidik dan pengelolaan pendidikan yang semakin baik serta tata tertib ataupun aturan-aturan yang telah dibuat ditaati dan dilaksanakan oleh masyarakat sekolah. Namun memang ada beberapa hal yang kurang yaitu tentang pendidik yang masih belum semuanya bisa mengembangkan keprofesionalan dengan sikap reflektif dan belum adanya karya ilmiah dari pendidik. Hal ini diakibatkan karena usia yang masih muda dan pengalaman mengajar yang belum banyak. Hal lain adalah mengenai pengelolaan pendidikan lebih khusus

mengenai gedung perpustakaan yang masih belum memadai untuk dijadikan perpustakaan, disebabkan karena pendanaan yang hanya pas-pasan.

3. Menjalankan perannya sebagai kepala sekolah dengan gaya demokratis, tentu saja ada faktor pendukung dan penghambat yang melatarbelakangi. Faktor pendukung meliputi *Strenghts* (Kekuatan) dan *Opportunities* (Peluang). *Strenghts* (Kekuatan) yaitu Kepala Sekolah sudah S2, 5 pendidik sedang proses S2, buku perpustakaan memadai, kepala sekolah memiliki pengalaman mengenai SDIT, akreditasi sekolah A, sistem *fullday school*, manajemen sekolah cukup bagus, menggunakan kurikulum JSIT dan Dinas, buku penghubung dengan orang tua, target pencapaian lulusan bisa membaca dan hafal 2 juz Al Qur'an dan hadis, adanya dapur logistik serta pembinaan pendidikan, tenaga kependidikan dan peserta didik. Sedangkan *Opportunities* (Peluang), yaitu forum POMG, meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah, program sekolah diadopsi sekolah lain serta perkembangan pengetahuan dan teknologi. Untuk faktor penghambat meliputi *Weaknesses* (Kelemahan) dan *Threats* (Ancaman). *Weaknesses* (Kelemahan) yaitu 8 pendidik sedang menempuh S1 pendidikan, karya ilmiah pendidik masih minim, sarana dan prasarana berupa gedung masih kurang, SDIT sekolah yayasan sehingga dana sebagian besar dari peserta didik, pengalaman mengajar pendidik masih kurang dan kepala sekolah belum bisa mengayomi pendidik laki-laki. Sedangkan *Threats*



(Ancaman) yaitu banyaknya sekolah-sekolah islam swasta baru, persaingan antar sekolah semakin meningkat, program sekolah diadopsi oleh sekolah lain, kemajuan teknologi, dan pergaulan bebas.<sup>17</sup>

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Amir Supriyadi tahun 2017, yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di MI Baran Ambarawa)”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) dengan jenis penelitian kualitatif memakai metode deskriptif analitis. Kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Baran Ambarawa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui indikator-indikator sebagai berikut: pemberian motivasi, disiplin, teladan bagi guru dan siswa, demokratis, memperhatikan kebutuhan guru, dan menyamakan persepsi dalam organisasi.
2. Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Baran Ambarawa melalui upaya-upaya yang dapat dilihat dari:
  - a. *School review* dilakukan untuk memberikan ide dan gagasan masa depan madrasah. Ke mana madrasah menuju. Kegiatan untuk mengevaluasi dan memotret kondisi madrasah. Kegiatan untuk

---

<sup>17</sup> Nugraheni Dwi Agustin, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Pengelolaan Pendidikan Di SDIT Insan Mulia Wonosobo*, Tesis (Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 162-165.

mengevaluasi dan memotret kondisi madrasah saat ini yang mencakup, antara lain: (1) jumlah dan kualitas guru, (2) jumlah siswa dan latar belakangnya, (3) sarana dan fasilitas serta kemampuan finansial, (4) kultur madrasah, (5) partisipasi orang tua siswa dan masyarakat, (6) pelaksanaan proses belajar mengajar, dan (7) kegiatan ekstrakurikuler.

- b. Merumuskan visi, misi dan strategi, serta program kerja, dilakukan pengelolaan madrasah agar madrasah memiliki arah kebijakan yang dapat menunjang tercapainya tujuan yang diharapkan.
- c. Memperluas kepemimpinan partisipatif untuk kemajuan madrasah kedepan. Koordinasi akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan serta memecahkan persoalan madrasah. Sehingga semua personil madrasah dapat menyamakan langkah dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
- d. Mengembangkan kultur madrasah lebih agamis religius seperti Pembeiasaan Asmaul Husna setiap pagi sebelum kegiatan pembelajaran dimulai, Sholat Dhuha saat jam istirahat, sholat dzuhur berjamaah bagi kelas tinggi, kegiatan ziarah kubur ke wali-wali Allah dan mujahadah bagi kelas 6 (enam) ketika mau menghadapi ujian.
- e. Meningkatkan kemampuan guru dengan cara memberikan peluang dan mempermudah bagi guru untuk melanjutkan study bagi yang belum menempuh Sarjana Pendidikan (S1). Kepala Madrasah juga

mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar yang diadakan baik Dinas Pendidikan maupun Kementrian Agama untuk meningkatkan kualitasnya yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

- f. Memobilisasi sumber dana seperti dalam mengelola dana BOS dan sumber dana yang lain, mempercayakan kepada guru-guru dan pengelola madrasah. Kepala madrasah hanya memantau dan mengarahkan terhadap pengelolaan dana yang didapat Madrasah.
- g. Melakukan monitoring, evaluasi, dan perbaikan dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ditemui dan melakukan perbaikan-perbaikan untuk kemajuan madrasah.<sup>18</sup>

*Kelima*, penelitian yang dilakukan oleh Teguh Wahyono tahun 2019, yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Kimia Farma (Persero), Tbk”. Penelitian ini merupakan penelitian literatur, ialah kegiatan yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal ilmiah dan lainnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis deskriptif kuantitatif tanpa menggunakan analisis statistik. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap kepemimpinan adalah Kepemimpinan di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk adalah baik yang didapat dari berbagai sumber. Artinya, sebagian besar

---

<sup>18</sup> Amir Supriyadi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di MI Baran Ambarawa)*, Tesis (Yogyakarta: Program magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 90-92.

menilai kepemimpinan di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk mampu memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pemimpin dengan atasan, antara pimpinan dengan sesama pimpinan, antara pimpinan dengan karyawan, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja secara baik.<sup>19</sup>

*Keenam*, penelitian yang dilakukan oleh Nurfadliah tahun 2018, yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta)”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan wawancara bertujuan untuk mendapatkan gaya kepemimpinan. Berdasarkan analisis yang didapatkan dari informasi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang dapat diterapkan di Perpustakaan Grahatama Pustaka merupakan gaya kepemimpinan yang pengarah, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi. Hal ini terlihat dari motivasi yang sering pimpinan berikan kepada *staff*nya. Bawahannya selalu dilibatkan dalam mengambil keputusan, intinya melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan. Selain itu pimpinan Grahatama selalu mengajak bawahannya untuk mengikuti lomba baik di tingkat daerah maupun nasional. Untuk perilaku yang mengarahkan,

---

<sup>19</sup> Teguh Wahyono, “Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Kimia Farma (Persero), TBK” *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 2 (2019), hlm. 175.

pimpinan Grahata tidak mengarahkan secara detail mengenai arahan kerja kepada semua bawahannya. Akan tetapi pimpinan mengarahkan kepala bidang, kemudian dari kepala bidang ini yang akan mengarahkan secara detail mengenai arahan kerja ke *staff* masing-masing.<sup>20</sup>

## E. Kerangka Teori

### 1. Definisi

#### a. Pemimpin

Stephen. P. Robbins yang dikutip oleh Agung Gunawan menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial.<sup>21</sup>

#### b. Kepemimpinan

Yukl yang dikutip oleh Syaiful Sagala mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana penjelasan oleh Yukl, inti dari pemimpin adalah pengaruh.<sup>22</sup>

#### c. Gaya Kepemimpinan

---

<sup>20</sup> Nurfadliah, "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Grahata Pustaka Yogyakarta)" *Jurnal Perpustakaan*, 9(1) (2018), hlm. 49-50.

<sup>21</sup> Agung Gunawan, *Book of Leadership: Pemimpin yang Tepat dan Berpengaruh, Bukan yang Berkuasa* (Yogyakarta: Bright Publisher), hlm. 147.

<sup>22</sup> Sagala, *Pendekatan dan Model*, hlm. 56.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain.<sup>23</sup>

## 2. Pemimpin dan Organisasi

Tugas besar pemimpin adalah mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam konteks ini untuk memudahkan mewujudkan organisasi tersebut maka pemimpin harus bisa menyamakan visi dan misi yang dimilikinya dengan visi dan misi organisasi tersebut.<sup>24</sup>

Karena secara fakta pemimpin bekerja untuk organisasi tersebut dia bukan lagi bekerja untuk dirinya sendiri. Maka sukses organisasi akan mampu menyukkseskan ia sebagai pemimpin di organisasi tersebut. Lebih jauh karena seorang pemimpin mampu bekerja secara total untuk kemajuan organisasi maka kesuksesan itu bukan hanya bagi dirinya namun juga bagi seluruh orang-orang yang berada di organisasi tersebut. Dalam konteks lebih jauh ini bisa mendorong pemimpin tersebut menjadi pemimpin yang berkhariaisma.<sup>25</sup>

## 3. Kepemimpinan Situasional

### a. Definisi

---

<sup>23</sup> Onong Uchjana Effendi, *Kepemimpinan Dan Organisasi*, (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 15.

<sup>24</sup> Fahmi, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 125.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 126.



Hersey dan Blanchard yang dikutip oleh Hery menjelaskan teori kepemimpinan situasi (*situasional leadership theory*), yaitu sebuah teori kontingensi yang fokus pada kesiapan pengikutnya atau anggota yang dipimpinnya. Penekanan pada anggota kelompok dalam efektivitas kepemimpinan menunjukkan kenyataan bahwa pengikutlah yang akan menerima atau menolak pemimpinnya. Terlepas dari apa yang dilakukan pemimpin, efektivitas kelompok tergantung dari tindakan para pengikutnya. Hersey dan Blanchard mendefinisikan kesiapan sebagai tingkan di mana karyawan memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya.<sup>26</sup>

Hal senada juga dijelaskan Sedarmayanti Kepemimpinan situasional didasarkan pada kepercayaan bahwa setiap orang dapat dan ingin berkembang dan tidak ada gaya kepemimpinan terbaik yang bisa mendukung perkembangan. Pimpinan harus menyesuaikan gaya kepemimpinan terhadap keadaan yang sedang terjadi.<sup>27</sup>

#### b. Karakteristik

Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi antara:<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Hery, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cet. 1 (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2019), hlm. 71.

<sup>27</sup> Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan*, hlm. 13.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 22.

- 1.) Tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (perilaku tugas).
- 2.) Tingkat dukungan sosio emosional yang disajikan pemimpin (perilaku hubungan).
- 3.) Tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam melaksanakan tugas, fungsi/tujuan tertentu (kematangan bawahan).

Untuk lebih mengerti kepemimpinan situasional, perlu mempertemukan antara gaya kepemimpinan dengan kematangan pengikut, karena pada saat pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain, salah satu tugasnya:<sup>29</sup>

- 1.) Mendiagnosa tingkat kesiapan bawahan dalam tugas tertentu.
- 2.) Menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk situasi tersebut.

Terdapat 4 gaya kepemimpinan:<sup>30</sup>

- 1.) Memberitahukan, menunjukkan, memimpin, menetapkan (*Telling-Directing*)
- 2.) Menjual, menjelaskan, memperjelas, membujuk (*Selling-Coaching*)

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 22.

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 23

- 3.) Mengikutsertakan, memberi semangat, kerja sama  
(*Participating-Supporting*)
- 4.) Mendelegasikan, pengamatan, mengawasi, penyelesaian  
(*Delegating*)

Menurut Hersey, Blanchard dan Natemeyer, ada hubungan jelas antara tingkat kematangan orang-orang dan atau kelompok dengan jenis sumber kuasa yang memiliki kemungkinan paling tinggi untuk menimbulkan kepatuhan pada orang-orang tersebut. Kepemimpinan situasional memandang kematangan sebagai kemampuan dan kemauan orang-orang/kelompok untuk memikul tanggungjawab, mengarahkan perilaku mereka sendiri dalam situasi tertentu. Maka perlu ditekankan kembali bahwa kematangan merupakan konsep berkaitan tugas tertentu dan bergantung pada hal yang ingin dicapai pemimpin.<sup>31</sup>

Pemimpin harus memahami kematangan bawahannya sehingga dia tidak salah dalam menerapkan gaya kepemimpinan. Tingkat kematangan yang dimaksud sebagai berikut:<sup>32</sup>

- 1.) Tingkat kematangan M1 (tidak mampu dan tidak ingin). Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin untuk memimpin bawahan yang seperti ini adalah Gaya *Telling-Directing*:

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 23.

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 23-24.

memberitahukan, menunjukkan, menginstruksikan secara spesifik.

- 2.) Tingkat kematangan M2 (tidak mampu tapi mau). Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin untuk memimpin bawahan yang seperti ini adalah Gaya *Selling-Coaching*: Menjual, menjelaskan, memperjelas, membujuk.
- 3.) Tingkat kematangan M3 (mampu tetapi tidak mau/ragu-ragu). Gaya kepemimpinan untuk memimpin bawahan yang seperti ini adalah Gaya *Participating-Supporting*: saling bertukar ide dan beri kesempatan untuk mengambil keputusan.
- 4.) Tingkat kematangan M4 (mampu dan mau). Gaya kepemimpinan yang tepat adalah *Delegating*: mendelegasikan tugas dan wewenang dengan menerapkan sistem control yang baik.

Pemimpin tidak akan pernah ada tanpa bawahan, dan bawahan juga tidak akan pernah ada tanpa pemimpin. Kedua komponen dalam organisasi ini merupakan sinergi dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Hersey dan Blanchard telah mencoba melempar idenya tentang kepemimpinan situasional yang sangat praktis untuk diterapkan oleh pemimpin apa saja.<sup>33</sup>

#### 4. Gaya Kepemimpinan Lainnya

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 24.

a. Gaya Kepemimpinan Autokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter tahun 2002 dalam kutipan Mohd. Kurniawan, Lewin menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan: gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas), penjelasannya sebagai berikut.<sup>34</sup>

1) Gaya Kepemimpinan Autokratis

Robbins dan Coulter, menyatakan gaya kepemimpinan autokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Robbins dan Coulter, gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

---

<sup>34</sup> Mohd. Kurniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Tahun XV, No. 1 (April, 2018), hlm. 35.

### 3) Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai menurut Robbins dan Coulter.

#### b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Riggio yang dikutip oleh Muhamad Ferdiansyah memberikan pemahaman mengenai kepemimpinan transformasional adalah orang-orang yang mampu mendorong dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai kinerja luar biasa dan juga mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang dimilikinya. Ada empat komponen dari kepemimpinan transformasional ini menurut Bass dan Riggio, yaitu:<sup>35</sup>

1) Pengaruh idealis (*idealized influence*) atau dikenal juga sebagai kepemimpinan karismatik berperilaku sebagai seorang panutan, dihormati, dikagumi, dan dipercaya.

2) Inspirasi motivasi (*inspirational motivation*), pemimpin ini menunjukkan antusiasme dan optimisme, serta menciptakan suasana kerja yang berkomitmen mencapai tujuan dan visi organisasi.

---

<sup>35</sup> Muhamad Ferdiansyah, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagement serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero)" *Jurnal Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta* (2018), hlm. 10-11.



- 3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), pemimpin transformasional mendorong kreatifitas pengikutnya dan mendorong adanya terobosan baru dalam menyelesaikan masalah.
- 4) Pertimbangan individual (*individualized consideration*), pemimpin transformasional berperan sebagai pelatih sekaligus mentor, serta menghargai kebutuhan dan keinginan individu.

#### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci, yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. (Bedakan cara yang tidak ilmiah, misalnya mencari uang yang hilang, atau provokator, atau tahanan yang melarikan diri melalui paranormal). Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&g*, Cet. 19 (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hlm. 2.



Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul baru yang sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk mevbuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu, dan pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.<sup>37</sup>

#### 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta kerangka teori yang digunakan maka peneliti memilih metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>38</sup>

Proses penelitian kualitatif memiliki tiga tahap yaitu:

- a. Tahapa deskriptif, yaitu peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan ditanyakan.

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 3.

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 9.

- b. Tahap reduksi/fokus, yaitu peneliti mereduksi data yang ditemukan pada tahap deskriptif untuk memfokuskan pada masalah tertentu. Pada tahap reduksi ini peneliti menyortir data dengan cara memilih mana data yang menarik, penting, berguna dan baru. Data yang dirasa tidak dipakai disingkirkan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka data-data tersebut selanjutnya dikelompok menjadi kategori yang ditetapkan sebagai focus penelitian.
- c. Tahap *selection*, yaitu peneliti menguraikan fokus yang telah ditetapkan menjadi lebih rinci. Setelah peneliti melakukan analisis yang mendalam terhadap data dan informasi yang diperoleh, maka peneliti dapat menemukan tema dengan cara mengkonstruksikan data yang diperoleh menjadi sesuatu bangunan pengetahuan, hipotesis atau ilmu yang baru.<sup>39</sup>

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti, memahami dan menemukan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh *owner* toko buku Nasution dalam meningkatkan kinerja timnya.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Titik perhatian tersebut berupa substansi atau materi yang diteliti atau dipecahkan permasalahannya menggunakan

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 19-20.

teori-teori yang bersangkutan.<sup>40</sup> Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *owner* toko buku Nasution Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja timnya.

#### b. Subjek Penelitian

Moleong mendeskripsikan Subjek Penelitian sebagai informan, yang artinya orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tempat penelitian. Sejalan dengan definisi tersebut, Moleong mendeskripsikan subjek penelitian sebagai orang diamati sebagai sasaran penelitian.<sup>41</sup> Penelitian ini dapat memperoleh data melalui subjek yang akan diwawancarai yang berjumlah 3 orang yaitu Aziz Panjri Syarifuddin, S. Th., M. Ag. sebagai *owner*, Fitriani, S.Kom.I. sebagai Istri *owner*, dan Yesi Putri Romadhona sebagai Admin dan Keuangan Nasutionbooks Yogyakarta.

#### 3. Teknik Pengumpulan Data

Catherine Marshall dan Gretchen B. Rossman, menyatakan bahwa “*the fundamental methods relied on by qualitative researchers for gathering information are, participation in the setting, direct observation, in-depth interviewing, document review*”.<sup>42</sup> Berangkat dari

---

<sup>40</sup> Ema Sumiati, *Model Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mempertahankan Kearifan Lokal* (Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), hlm. 61.

<sup>41</sup> Ibid., hlm. 61.

<sup>42</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 225.

pernyataan Catherine Marshall dan Gretchen B. Rossman, penelitian akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa:

a. Observasi

Marshall menyatakan bahwa melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Observasi yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian ini ialah observasi partisipatif (*participan observation*) yaitu salah satu klasifikasi observasi oleh Sanafiah Faisal. Susan Stainback menyatakan bahwa dalam observasi partisipatif, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka. Kemudian Susan Stainback membagi observasi partisipatif menjadi beberapa bagian, dalam penelitian ini akan menggunakan observasi partisipatif aktif (*active participation*) yaitu dalam observasi ini peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan nara sumber, tetapi belum sepenuhnya lengkap.<sup>43</sup>

b. Wawancara (*interview*)

Esterberg mendefinisikan wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Esterberg juga mengemukakan tiga jenis wawancara, penelitian ini akan menggunakan wawancara semiterstruktur (*semistructure interview*) yaitu jenis wawancara ini sudah termasuk

---

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 26-27.

kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengar secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.<sup>44</sup>

c. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel/dapat dipercaya kalau didukung oleh pribadi kehidupan di masa kecil, di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat, dan autobiografi.<sup>45</sup>

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 31-33.

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm. 240.

sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

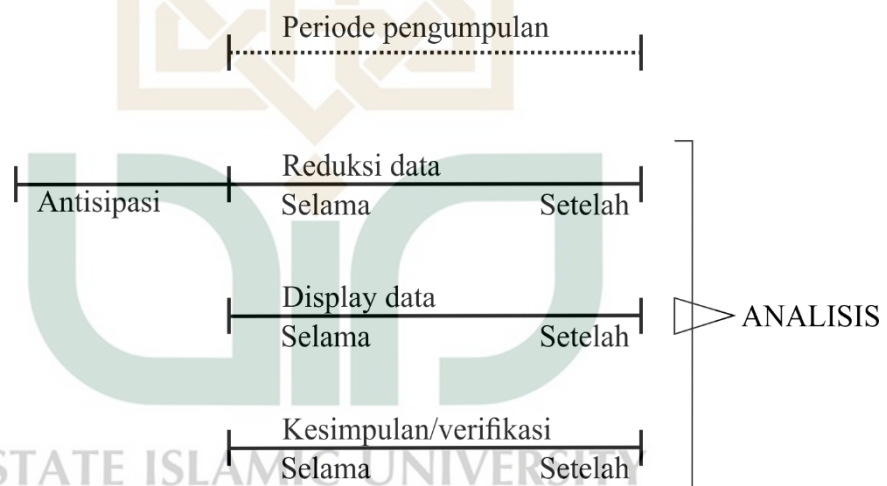
b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam penelitian ini data yang telah terkumpul dari reduksi data selanjutnya dikategorikan ke dalam BAB II dan BAB III.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. 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.

**Gambar 1. 1**  
**Komponen dalam analisis data (*flow model*)<sup>46</sup>**



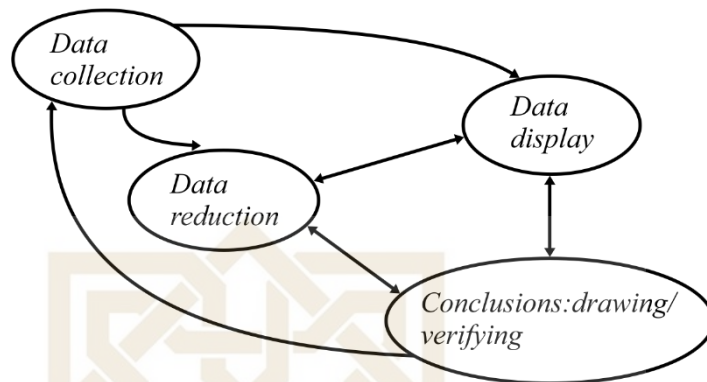
Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa, setelah peneliti melakukan pengumpulan data, maka peneliti melakukan antisipatory sebelum melakukan reduksi data.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> *Ibid.*, hlm. 246.

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm. 246-252.



**Gambar 1. 2**  
**Komponen dalam analisis data (*interactive model*)**<sup>48</sup>



Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan pendekatan interaktif, reduksi data, dan penyajian data memperhatikan hasil data yang dikumpulkan untuk memunculkan deskripsi gaya kepemimpinan yang diterapkan *owner* toko buku Nasution dalam meningkatkan kinerja timnya.

#### 5. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif harus dapat memenuhi persyaratan sebagai suatu *disciplined inquiry*. Kriteria yang dilakukan penelitian kualitatif adalah bahwa hasil penelitian yang dilakukan harus memenuhi empat kriteria, yaitu: (1) *credibility*; (2) *transfermability*; (3) *dependability*; dan (4) *confirmability*. Keempat kriteria itu memenuhi empat standar “*disciplined inquiry*” yaitu: *truth*

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 247.

*value, applicability, consistency, dan neutrability*.<sup>49</sup> Sedangkan teknik pengecekan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas.

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan melakukan perpanjangan pengamatan, peningkatan penekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus dan *member check*.<sup>50</sup>

Penelitian ini menggunakan triangulasi untuk menguji kredibilitas data dengan mengecek data dari berbagai sumber dengan berbagai cara. Dengan demikian penelitian ini akan menggunakan jenis triangulasi diantaranya:

a. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

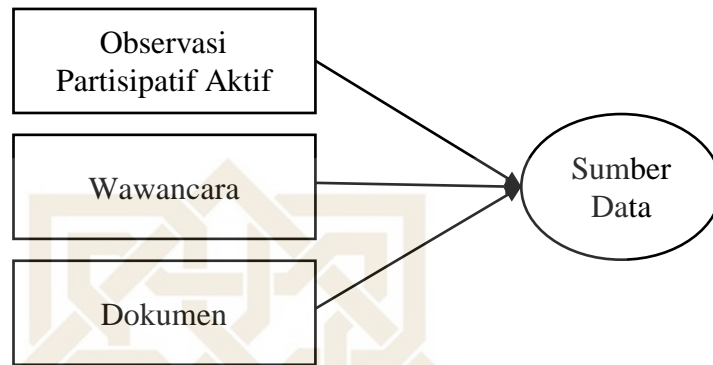
Triangulasi teknik pengumpulan data ini untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Penelitian ini menggunakan observasi partisipatif aktif, wawancara, dan dokumen untuk sumber data yang sama secara bersamaan. Cara yang ditempuh dengan membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

---

<sup>49</sup> Hardani, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cet. 1 (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), hlm. 303.

<sup>50</sup> Boy S. Subiroso, *Analisis Data Pada Pendekatan Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: UI Press, 2008), hlm. 25.

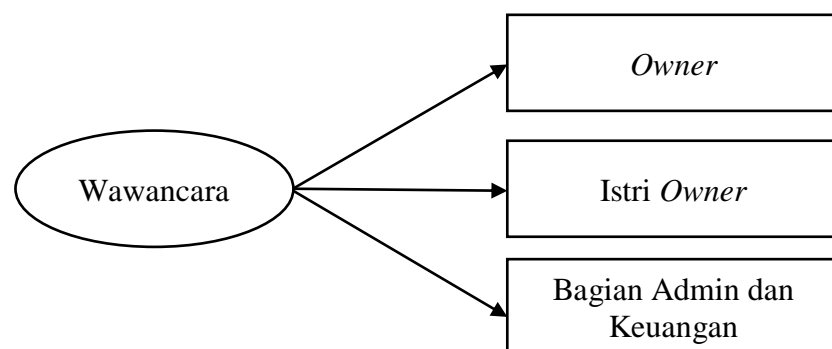
**Gambar 1.3**  
**Triangulasi Teknik Pengumpulan Data**  
 (Bermacam-macam pada sumber yang sama)



b. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data dapat dilakukan dengan membandingkan beberapa sumber data dengan metode yang sama, dalam hal ini peneliti mengkomperasikan yang diperoleh dari *owner*, Istri *owner*, dan bagian Admin dan Keuangan toko buku Nasution Yogyakarta. Penjelasan triangulasi sumber data dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 1.4**  
**Triangulasi Sumber Pengumpulan Data**  
 (Satu teknik pengumpulan data pada macam-macam sumber data A,B,C)



## **G. Sistematika Pembahasan**

Gambaran umum dari skripsi ini akan dikemukakan melalui sistematika pembahasan yang dijabarkan sebagai berikut:

Bab I, berisi pendahuluan yang di dalamnya memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi tentang profil dan gambaran umum Nasutionbooks Yogyakarta.

Bab III, berisi pembahasan tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim di Nasutionbooks Yogyakarta tahun 2022.

Bab IV, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan, saran, dan kata penutup. Kemudian terlepas dari bab IV, pada akhir penulisan skripsi ini akan diakhiri dengan daftar pustaka, pedoman wawancara, dan daftar riwayat hidup.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang “Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Nasutionbooks Yogyakarta Tahun 2022”, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Aziz Panjri Syarifuddin dalam meningkatkan kinerja tim di Nasutionbooks Yogyakarta tahun 2022 adalah gaya kepemimpinan situasional, yaitu gaya kepemimpinan yang bersahabat dengan menganggap semua tim adalah teman untuk berkembang, menerima masukan, dan tingkat kepercayaan beliau kepada tim terbilang tinggi dengan tingkat pengawasan yang tinggi pula (*high trust and high control*).

#### B. Saran

1. Perlu kiranya sebelum memimpin, *Owner* Nasutionbooks Yogyakarta menetapkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya berdasarkan pengalaman, tapi juga sesuai ilmu kepemimpinan yang telah ada, karena kepemimpinan yang baik lahir dari ilmu, pengalaman, dan terus belajar.
2. Meningkatkan serta menambah fasilitas toko agar lebih lengkap, sehingga tim lebih nyaman dalam bekerja.
3. Menyegerakan penambahan tim Nasutionbooks Yogyakarta untuk bagian yang mengalami kekosongan pekerja agar memudahkan *Owner* dalam menjalankan roda kepemimpin Nasutionbooks Yogyakarta.

4. Memberikan training/pelatihan profesi kepada tim untuk meningkatkan kapabilitas tim dalam menjalankan SOP, karena selain bimbingan dan arahan oleh *Owner* Nasutionbooks Yogyakarta, tentunya dibutuhkan juga pelatihan profesi oleh ahlinya. Hal ini juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja tim.





## DAFTAR PUSTAKA

- Sagala, Syaiful, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017.
- Gunawan, Agung, *Book of Leadership: Pemimpin yang Tepat dan Berpengaruh, Bukan yang Berkuasa*, Yogyakarta: Bright Publisher.
- Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&g*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013.
- Nugroho, Rosalendro Eddy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2019, hlm. 342-354.
- Diastuti, Woro Juni, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Jakarta*, Jurnal MIX, Vol. IV, No. 1, 2014, hlm. 114-122.
- Muizu, Wa Ode Zusnita, dkk., *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*, Sulawesi Selatan: PERWIRA Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Vol. 2, No. 1, 2019, hlm. 61-78.
- Saputra, Eko Prastyo Ageng, *Gaya Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Bumi Shalawat Sidoarjo*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018.
- Ulfah, Sofiana, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta*, Tugas Akhir, Purwokerto: Program Diploma III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, 2018.
- Agustin, Nugraheni Dwi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Pengelolaan Pendidikan Di SDIT Insan Mulia Wonosobo*, Tesis, Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Supriyadi, Amir, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di MI Baran Ambarawa)*, Tesis, Yogyakarta: Program magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017.

- Wahyono, Teguh, *Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Kimia Farma (Persero)*, TBK, Jurnal Manajemen Tools, Vol. 11, No. 2, 2019, hlm. 171-176.
- Nurfadliah, *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta)*, Jurnal Perpustakaan, 9(1): 45-50, 2018, hlm. 45-50.
- Ema Sumiati, *Model Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mempertahankan Kearifan Lokal*, Skripsi, Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia, 2015.
- Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 2020.
- Subiroso, Boy, S., *Analisis Data Pada Pendekatan Penelitian Kualitatif*, Jakarta: UI Press, 2008.
- Ferdiansyah, Muhamad, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagement serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero)*, Jurnal Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2018, hlm. 1-24.
- Mohd. Kurniawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Tahun XV, No. 1, 2018, hlm. 33-47.
- Effendi, Onong Uchjana, *Kepemimpinan Dan Organisasi*, Bandung: Alumni, 1977.
- Hery, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cet. 1, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2019.
- Tarigan, Azhari Akmal, *Islam Mazhab HMI; Tafsir Tema Besar Nilai Dasar Perjuangan (NDP)*, Jakarta: Kultura (GP Press Group), 2007.
- Ruchanah, Siti, "Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Teologis", *Cendekia Vol. 13 No. 1*, 2015, hlm. 123-137.
- Asnawi, Sahlan, "Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan", *Jurnal Psikologi No. 2*, 1999, hlm. 86-92.
- Nasutionbooks, "About Nasutionbooks", Poster.
- Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), "Hasil-Hasil Kongres HMI XXX", Ambon: PB HMI, 2018.
- <https://www.google.com/maps/place/Toko+Buku+Nasution/@-7.8042261,110.4231617,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x2e7a59d6ffffff:0x7c5af2ce938d5905!8m2!3d-7.8045261!4d110.4231619?hl=id> Diakses tanggal 16 Agustus 2021.
- <https://www.instagram.com/p/BYDGcPnjuaw/?hl=id> Diakses tanggal 3 Agustus 2022.

TV Bisnis, “Bongkar Kisah Sukses Jualan Buku Online yang Masih Banyak Peminatnya”, PT Lantabura Media, <https://www.youtube.com/watch?v=JiXRJUHD44g> Diakses pada tanggal 8 Agustus 2022.

Suparlan, Henricus, “Filsafat Pendidikan Ki Hadjar Dewantara dan Sumbangannya bagi Pendidikan Indonesia”, *Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Jurnal Filsafat*, Vol. 25, No. 1, 2015, hlm. 56-74

arruzzmedia.com Diakses pada tanggal 18 Desember 2022

