



GAYA KEPEMPINAN LASA HS. DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (UMY)

Eko Kurniawan
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email: kurniawan@umy.ac.id

Abstrak

Lasa Hs. merupakan salah satu pustakawan senior yang ada di Indonesia, saat ini ia menjabat sebagai kepala Perpustakaan UMY sejak tahun 2012. Selama kepemimpinannya banyak prestasi yang diraih oleh Perpustakaan dan pustakawan UMY. Dengan banyaknya prestasi yang diraih, maka penulis tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan yang ia terapkan dalam meningkatkan prestasi Perpustakaan UMY. Gaya kepemimpinan tersebut akan dikaji dan dianalisis sesuai dengan teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Mahakumaran. Dengan mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lasa Hs, maka hal itu bisa bermanfaat bagi kepala perpustakaan lainnya sehingga dapat diterapkan dan dimodifikasi sesuai dengan kondisi perpustakaan masing – masing untuk meningkatkan prestasi perpustakaan yang mereka pimpin. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sedangkan dalam pengambilan data peneliti menggunakan teknik observasi, dokumentasi serta wawancara. Hasil dari penelitian adalah gaya kepemimpinan Lasa Hs. dalam memimpin Perpustakaan UMY mengkombinasikan antara gaya kepemimpinan yang bersifat *authoritative*, *affiliative*, *democratic*, dan *coaching*.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, prestasi perpustakaan, Lasa HS.

Abstract

Lasa Hs. is one of the senior librarians in Indonesia, currently he has been serving as the head of the UMY Library since 2012. During his leadership, many achievements were made by the library and librarian of UMY. With so many achievements, the writer is interested in researching the leadership style he applies in improving the achievements of the UMY Library. The leadership style will be studied and analyzed in accordance with the leadership style theory put forward by Mahakumaran. By knowing the leadership style applied by Lasa Hs, it can be useful for other library heads so that it can be applied and modified according to the conditions of their respective libraries to improve the performance of the libraries they lead. This study used qualitative methods, while in collecting data the researchers used observation, documentation and interview techniques. The result of this research is the leadership style of Lasa Hs. in leading the UMY Library, combining leadership styles that are authoritative, affiliative, democratic, and coaching.

Keywords: leadership style, library achievement, Lasa HS.



LATAR BELAKANG

Sebuah Lembaga tentu mempunyai seorang pemimpin yang bertugas untuk mengorganisir staffnya, sehingga maju tidaknya suatu Lembaga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pemimpin tersebut. Selain kompetensi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap majunya sebuah Lembaga itu sendiri.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) merupakan salah satu Lembaga yang bertugas untuk menghimpun, mengelola, mengorganisir, dan menyebarluaskan informasi kepada para pemustaka, pemustaka dalam hal ini adalah civitas akademika UMY serta masyarakat secara umum. Sampai dengan saat ini Perpustakaan UMY telah berganti kepemimpinan sebanyak tujuh Kepala Perpustakaan (<https://library.umy.ac.id/profil>, diakses tanggal 5 Oktober 2020).

Mulai tahun 2012 sampai dengan saat ini Perpustakaan UMY dipimpin oleh Drs, Lasa Hs.,M.Si. Selama kepemimpinan beliau banyak prestasi yang diraih oleh perpustakaan maupun diraih oleh para pustakawannya. Diraihnya prestasi tersebut tentu tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh beliau selaku kepala perpustakaan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mereka mampu bekerja dan mewujudkan tujuan suatu organisasi (Rasal, 2016).

Prestasi yang diraih selama kepemimpinan beliau yaitu :

1. Akreditasi Perpustakaan UMY mendapatkan nilai A pada tahun 2014
2. Juara 1 Supporting Unit UMY tahun 2015
3. Juara 1 Supporting Unit tahun 2017.
4. Akreditasi Perpustakaan UMY mendapatkan nilai A pada tahun 2020
5. Juara II supporting unit th 2020.

Disamping prestasi yang diraih oleh perpustakaan, selama kepemimpinannya pun banyak pustakawan UMY yang memperoleh prestasi tingkat regional maupun nasional, yaitu :

1. Juara 3 pustakawan berprestasi Kopertis V tahun 2015
2. Juara 2 pustakawan berprestasi Kopertis V tahun 2016
3. Juara 1 Pustakawan Berprestasi Kepertis Wilayah V DIY 2017
4. Finalis pustakawan berprestasi nasional versi Dikti tahun 2016



5. Juara Harapan I Pustakawan Berprestasi BPAD DIY 2018
6. Juara I Pustakawan Berprestasi LL DIKTI DIY 2018
7. Juara 1 pustakawan berprestasi dalam kegiatan *Indonesian Academic Librarian Award* (IALA) FPPTI DIY tahun 2018
8. Juara 1 pustakawan berprestasi dalam kegiatan *Indonesian Academic Librarian Award* (IALA) FPPTI PUSAT tahun 2018
9. Juara 1 pustakawan berprestasi dalam kegiatan *Indonesian Academic Librarian Award* (IALA) FPPTI DIY tahun 2019
10. Juara 2 pustakawan berprestasi dalam kegiatan *Indonesian Academic Librarian Award* (IALA) FPPTI PUSAT tahun 2019
11. Juara 1 pustakawan berprestasi yang diadakan oleh DPAD DIY tahun 2019
12. Juara 1 pustakawan berprestasi yang diadakan oleh PERPUSNAS tahun 2019
13. Juara 2 pustakawan berprestasi yang diadakan oleh DPAD DIY tahun 2020

Dari banyaknya prestasi di atas, maka penulis tertarik meneliti bagaimana gaya kepemimpinan beliau dalam memimpin Perpustakaan UMY. Gaya kepemimpinan ini akan dianalisis menggunakan teori *behavioral* yang dikemukakan oleh Mahakumaran.

RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, bagaimanakah gaya kepemimpinan Lasa Hs dalam memimpin Perpustakaan UMY menurut teori *behavioral* Mahakumaran, sehingga mampu menciptakan banyak prestasi baik yang diraih oleh Perpustakaan UMY secara umum maupun diraih oleh pustakawannya.



LANDASAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh atasan untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mampu bekerja dengan baik sehingga sesuai dengan tujuan organisasi atau lembaga yang ia pimpin (Tampi, 2014). Sedangkan menurut Kurniawan (2018) gaya kepemimpinan merupakan suatu teknik yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam berkomunikasi atau berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan Muhajir (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengerahkan tujuan perseorangan dan tujuan suatu organisasi.

Dari penjelasan di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam berinteraksi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Ada berbagai teori yang membahas tentang gaya kepemimpinan seseorang, salah satunya yaitu *behavioral theory* yang dikemukakan oleh Mahakumaran (2012). Ia menjelaskan bahwa teori *behavioral* lebih fokus membahas tentang perilaku pemimpin terhadap bawahannya. Lebih lanjut Ia membagi teori *behavioral* menjadi beberapa tipe kepemimpinan seperti dijelaskan, yaitu : *coercive*, *authoritative*, *affiliative*, *democratic*, *Pace-setting*, dan *Coaching*.

a. *Coercive*

Ciri – ciri tipe kepemimpinan ini adalah pemimpin ingin bawahannya mengerjakan permintaannya dalam waktu singkat, sering menggunakan kata “kerjakan apa yang saya suruh” tanpa memberikan kesempatan bawahannya untuk berkegiatan dan berinisiatif, selalu berorientasi pada hasil. Melihat ciri – ciri atau karakteristik tipe kepemimpinan tersebut, maka gaya kepemimpinan ini hanya cocok diterapkan pada saat organisasi mulai krisis atau dilakukan kepada bawahan yang bermasalah, sehingga jika gaya



kepemimpinan ini diterapkan disemua kondisi maka akan berdampak negatif terhadap organisasi yang dipimpin.

b. Authoritative

Ciri-cirinya yaitu selalu mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi atau tujuan organisasi yang dipimpinnya, sering menggunakan kata “dikerjakan bersama” dalam memberikan perintah kepada bawahannya sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja dengan semangat, memberikan kepercayaan dan empati kepada bawahannya. Tipe kepemimpinan ini hampir cocok dilakukan disemua kondisi namun yang lebih cocok yaitu pada saat suatu organisasi belum mempunyai arah tujuan yang ingin dicapai sehingga akan berdampak positif kepada organisasi yang ia pimpin.

c. Affiliative

Tipe ini mempunyai ciri-ciri pemimpin berusaha mendekati dengan bawahannya dan mencoba untuk membangun ikatan emosional yang sama, sering memberikan pekerjaan yang baru kepada bawahannya namun ketika ada yang salah ia yang memberikan arahan dan revisi sehingga pekerjaan tersebut akan menjadi baik, pemimpin selalu berempati terhadap bawahannya dan selalu membangun kerjasama,

d. Democratic

Gaya kepemimpinan ini mempunyai ciri – ciri pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan masukan, aspirasi, ide dan selalu mengikut sertakan bawahannya dalam suatu kegiatan, selain itu, pada gaya kepemimpinan ini pemimpin selalu berkomunikasi dan bekerjasama kepada bawahannya.

e. Pace-setting

Mempunyai ciri-ciri pemimpin sering membuat standar kerja yang tinggi sehingga ia terkesan perfeksionis, pemimpin ketika menyuruh bawahannya sering menggunakan kata “kerjakan seperti yang saya kerjakan sekarang”, dan pemimpin selalu berorientasi terhadap hasil yang ingin ia capai.



f. Coaching.

Ciri – ciri gaya kepemimpinan ini yaitu pemimpin yang selalu memberikan kesempatan bawahannya untuk berkembang dengan cara memberikan arahan, pelatihan dan memberikan kesempatan untuk lanjut belajar/studi, pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mencoba pekerjaan yang baru dengan memberikan arahan yang jelas, dan pemimpin selalu membangun kerjasama tim dan membangun empati

2. Prestasi

Prestasi merupakan suatu hasil yang telah dicapai seseorang dari kerja keras yang telah ia usahakan (Kartika, 2016), sedangkan menurut Siagian (20) menjelaskan bahwa prestasi merupakan suatu tolak ukur yang berorientasi pada aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Selain itu prestasi juga dapat diartikan sebagai suatu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mencapai suatu tujuan (Santoso, 2009)

Dari definisi di atas maka dapat diambil pengertian bahwa prestasi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dari kerja keras yang selama ini ia lakukan.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang bermaksud memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik (Moelong, 2012). Dalam memperoleh data peneliti menggunakan teknik observasi partisipatif dikarenakan peneliti merupakan pustakawan di tempat objek penelitian sehingga peneliti terlibat langsung dalam praktik kepemimpinan yang sedang diteliti, selain itu peneliti juga menggunakan teknik wawancara. Instrumen dari penelitian ini yaitu peneliti sendiri.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Profil Lasa Hs.

Lasa Hs. lahir di Boyolali pada tanggal 1 Januari 1947 saat ini beliau tinggal di Depok Sleman Yogyakarta. Sebelum di UMY, beliau merupakan Pustakawan Utama di Universitas Gadjah Mada (UGM) dan bekerja disana selama 40 tahun. Setelah pensiun pada tahun 2012 beliau menjadi Kepala Perpustakaan di UMY sampai dengan saat ini.

Selain menjadi Kepala Perpustakaan beliau juga pernah menjadi asesor BAN PT pada tahun 2013, 1. Dosen tidak tetap D3 Agroindustri Fakultas Teknologi Pertanian UGM, Dosen tidak tetap Fakultas Non Gelar FT UGM, Dosen tidak tetap D3 Manajemen Informasi dan Perpustakaan FISIPOL UGM, Dosen tidak tetap Akademi Perdagangan Yogyakarta, Dosen tidak tetap S1 Institut Pertanian YPWT Yogyakarta, Dosen tidak tetap D3, S1, S2 Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga, Dosen/penulis modul Ilmu Perpustakaan UT Jakarta, Tutor Ilmu Perpustakaan UT DIY, Tutor Ilmu Perpustakaan UT Surakarta, Tutor Diklat Papustakgama, dan menjadi kepala Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah/`Aisyiyah (<http://www.fpptma.or.id/2019/09/biodata-drslasa-hs-msi.html>, diakses pada tanggal 3 Oktober 2020).

B. Analisis Data



Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada tanggal 6 Oktober 2020, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam kesehariannya Lasa Hs selaku Kepala Perpustakaan UMY dalam memimpin para pustakawan dan staffnya selalu melakukan hal – hal berikut :

1. Mengutamakan saling membantu

Setiap pustakawan dan staff perpustakaan di UMY mempunyai jobdes masing-masing, bahkan dari jobdes tersebut sudah dibuatkan instruksi kerja serta SOP yang harus dilakukan, namun beliau selalu menekankan untuk saling membantu sesama pustakawan atau staff perpustakaan, sehingga ketika seorang pustakawan pekerjaannya sedang longgar maka ia harus membantu yang lain. Dari situ maka akan tercipta suatu kerjasama yang baik dan berdampak pada tim yang solid.

2. Menerapkan sistem rotasi

Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus, dilakukan di tempat yang sama, teman yang sama dan pekerjaannya relatif monoton maka akan mengakibatkan kejenuhan. Dari permasalahan tersebut maka Lasa Hs., mempunyai inisiatif untuk menerapkan sistem rotasi. Sistem rotasi ini memungkinkan seorang pustakawan bekerja pada jobdes lain, bahkan bekerja di perpustakaan yang berbeda dari perpustakaan sebelumnya, dikarena di UMY menerapkan sistem desentralisasi sehingga terdapat berbagai perpustakaan di dalamnya, baik Perpustakaan Pusat, Perpustakaan Fakultas, dan Perpustakaan Unit.

Dengan diterapkannya sistem rotasi ini maka diharapkan seseorang dapat mempunyai teman yang baru, sehingga ia akan belajar bagaimana beradaptasi pada tempat yang baru, belajar dengan orang yang baru sehingga akan mendapatkan pengalaman yang baru juga. Selain itu melalui sistem rotasi ini seseorang juga harus belajar hal baru sehingga mampu menambah wawasan dan menghilangkan rasa kejenuhan.

3. Memberikan pengumuman dan berdiskusi setiap pagi

Setiap pagi di Perpustakaan UMY selalu diadakan ngaji, setelah ngaji biasanya ada pengumuman dari beliau terkait informasi terkini seputar



perpustakaan dan perkembangan Universitas. Selain itu tidak jarang pada kesempatan tersebut beliau mengajak para pustakawan dan staff perpustakaan untuk berdiskusi atau bertukar pikiran terkait permasalahan yang sedang dihadapai. Tidak hanya itu saja, bahkan beliau juga sering minta usulan atau ide dari bawahannya sehingga mereka merasa dihargai oleh beliau.

4. Memberikan kesempatan kepada pustakawan dalam mengikuti pelatihan, seminar dan studi lanjut

Pustakawan merupakan salah satu profesi yang harus mempunyai kompetensi kepustakawanan. Kompetensi tersebut akan berkembang ketika diasah dengan belajar, untuk itu beliau selalu memberikan kesempatan kepada pustakawan ataupun staff perpustakaan untuk mengikuti pelatihan, seminar, maupun studi lanjut. Sampai dengan saat ini, banyak pustakawan yang diberikan kesempatan untuk studi lanjut, mereka adalah :

Tabel 1. Daftar Pegawai Studi Lanjut Pendidikan Formal dan Non Formal

(Sumber : Qurrotianti, 2018)

No.	Nama	Studi Lanjut	Keterangan
1	Novi Diana Fauzi	S2 MIP UGM	Biaya DIKTI
2	Laela Niswatin	S1 Perp. UT	Biaya UMY
3	Syaifudin Zuhri	D1 Perp. UT	Biaya UMY
4	Sumarno	S1 Perp. UT	Biaya UMY
5	Sugeng Subagyo	Diploma Perp. UT	Biaya UMY
6	Yuliana	S1 Perp. UT	Biaya UMY
7	Eko Kurniawan	S2 Ilmu Perp. UIN	Biaya sendiri
8	Arda Putri	Kursus Bahasa	Biaya UMY



	Winata	Jepang dan S2 MIP UGM	dan biaya sendiri
9	M. Jubaidi	S2 Ilmu Perp. UIN	Biaya sendiri

5. Memberikan kesempatan kepada pustakawan untuk mengikuti berbagai organisasi profesi.

Setiap profesi tentu mempunyai organisasi yang digunakan untuk mengembangkan profesi tersebut, termasuk profesi pustakawan itu sendiri. Dibidang kepustakawanan ada berbagai organisasi yang diikuti oleh pustakawan UMY.

- a. Forum perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia daerah DIY diikuti oleh Eko Kurniawan
- b. Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah/`Aisyiyah diikuti oleh Arda Putri Winata dan Eko Kurniawan
- c. Ikatan Pustakawan Indonesia daerah DIY diikuti oleh Yuliana Ramawati
- d. Jogja Library for All diikuti oleh Novy Diana Fauzie

Dalam periode kepemimpinan Lasa Hs., beliau selalu mendorong kepada para pustakawannya untuk selalu mengikuti organisais tersebut. Tujuannya adalah agar mereka dapat mengenal teman baru. Dari teman itu maka mereka bisa berjejaring untuksaling membantu, saling bertukar fikiran, saling berbagi pengalaman, dan mendapatkan pengalaman yang baru.

6. Mendorong para pustakawan untuk selalu menulis

Lasa Hs., merupakan salah satu pustakawan senior yang memiliki tulisan yang sangat banyak, maka beliau juga ingin para pustakawannya mengikuti jejak beliau untuk rajin menulis. Bahkan beliau memiliki jargon “jangan tidur sebelum membaca, jangan mati sebelum menulis” yang menandakan bahwa bagaimana pentingnya membaca dan menulis. Beliau selalu memotivasi kepada pustakawannya bahwa Ketika mereka ingin dikenal dunia, maka



menulislah. Berkat motivasi dan dorongan tersebut maka banyak pustakawan UMY yang telah mengikuti berbagai Call for Paper (CFP) baik sifatnya nasional maupun internasional, bahkan banyak juga pustakawan UMY yang artikel telah publis diberbagai jurnal baik jurnal nasional maupun jurnal internasional.

7. Mengapresiasi setiap tulisan pustakawan

Lasa Hs. merupakan salah seorang yang sangat suka jika bawahannya maju mengikuti jejaknya, sehingga beliau selalu memberikan motivasi untuk rajin menulis. Beliau tidak pernah mengejek atau menjelek-jelekkan tulisan bawahannya walaupun tulisannya tersebut kurang layak, namun beliau selalu mengapresiasi dengan pujian agar mereka terus semangat dalam menulis. Tidak hanya itu saja, bahkan beliau memberikan apresiasi berupa uang pembinaan kepada pustakawan UMY yang bersumber dari uang pribadinya sendiri, selain itu bagi pustakawan yang artikelnya dipublis pada jurnal nasional maupun internasional maka akan diajukan *reward* kepada pihak universitas.

8. Mengajak Pustakawan dalam setiap kegiatan yang ia ikuti

Sama seperti yang dijelaskan sebelumnya, Lasa Hs. Merupakan tipe orang yang senang bawahannya itu maju, sehingga beliau selalu nmengkader para pustakawannya. Sebagai contoh ketika ada undangan seminar atau pelatihan maka jika beliau harus dating maka beliau selalu mengajak pustakawan, selain itu misalnya ada undangan visitasi akreditasi beliau juga mengajak salah seorang pustakawan juga. Harapannya jika suatu saat beliau sudah tidak bekerja lagi di UMY para pustakawan sudah dibekali pengalaman sehingga mereka sudah siap dengan hal – hal tersebut.

9. Mendorong pustakawan untuk mengikuti lomba pustakawan berprestasi.

Setiap tahun pasti diadakan sebuah lomba pustakawan berprestasi, baik yang diadakan oleh DIKTI, DPAD/PERPUSNAS, maupun yang diadakan oleh FPPTI. Setiap tahun juga pustakawan UMY selalu



mengikuti lomba – lomba tersebut. Sejauh ini, pustakawan UMY selalu mendapatkan juara baik juara 1, 2,3 maupun juara harapan.

Berikut adalah detail prestasi pustakawan berprestasi yang diperoleh pustakawan UMY

Tabel 2
Prestasi Pustakawan UMY

No	Nama	Lembaga yg Mengadakan	Th	Juara
1	Laela Niswatin	Kopertis Wilayah V DIY	2015	3
	Novy Diana Fauzie	Kopertis Wilayah V DIY	2016	2
2	Novy Diana Fauzie	LL DIKTI	2016	Finalis
3	Arda Putri Winata	Kepertis Wilayah V DIY	2017	1
4	Arda Putri Winata	FPPTI DIY	2018	1
5	Arda Putri Winata	FPPTI PUSAT	2018	1
6	Arda Putri Winata	DPAD DIY	2019	1
7	Arda Putri Winata	PERPUSNAS	2019	1
8	Yuliana Ramawati	FPPTI DIY	2017	1
9	Yuliana Ramawati	DPAD DIY	2017	4
10	Eko Kurniawan	FPPTI DIY	2019	1
11	Eko Kurniawan	FPPTI PUSAT	2019	2
12	Eko Kurniawan	DPAD DIY	2020	2

Mereka berhasil mendapatkan juara tentu tidak lepas dari dukungan dari rekan kerja serta semangat dari pimpinan, termasuk dari Kepala Perpustakaan UMY itu sendiri. Sebelum melakukan lomba biasanya



beliau mengetes pustakawannya untuk melakukan presentasi sehingga akan diberikan masukan dan kiat – kiat agar proses presentasi yang akan dilakukan pada saat lomba dapat berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal.

10. Mendorong pustakawan untuk berani berbicara dan tampil di depan umum

Setiap pustakawan UMY diwajibkan untuk berani berbicara atau presentasi dihadapan umum, baik kepada mahasiswa maupun kepada dosen, namun tidak serta merta beliau melepas begitu saja akan tetapi sebelumnya pustakawan dibekali teori terlebih dulu kemudian dites apakah sudah layak atau belum, kemudian pada saat presentasi mereka juga didampingi oleh beliau agar pada saat ada sesuatu yang kurang dalam penyampaian maka beliau bisa memberikan tambahan.

11. Mendorong pustakawan untuk berkontribusi pada masyarakat

Beliau ingin bahwa setiap pustakawan bisa bermanfaat dan dikenal dalam masyarakat secara umum, maka beliau mendorong kepada pustakawan untuk berkontribusi di masyarakat melalui pembinaan TBM maupun bergabung dalam TIM KKN UMY.

12. Sering memberikan contoh dibanding menyuruh

Pada saat beliau ingin pustakawannya melakukan sesuatu maka beliau akan memulainya terlebih dulu, sehingga para pustakawan merasa *pekewuh* dan akan mengikuti beliau. Sebagai contoh dalam hal kerja bakti, meskipun seorang pemimpin beliau tidak serta selalu merintah bawahannya namun beliau memulai terlebih dulu dengan harapan para pustakawan dan staff perpustakaan ikut dalam kegiatan tersebut.



KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan Lasa Hs. dalam memimpin Perpustakaan UMY mengkobinasikan antara gaya kepemimpinan yang bersifat *authoritative*, *affiliative*, *democratic*, *coaching*.



DAFTAR PUSTAKA

- Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Muhammadiyah/`Aisyiyah (FPPTMA). (2019). Diakses melalui Biodata Drs. Lasa Hs,M.Si : <http://www.fpptma.or.id/2019/09/biodata-drslasa-hs-msi.html> pada tanggal 3 Oktober 2020
- Kartika, R. A. (2016). Konstruksi Sosial Siswa Terhadap Prestasi Non Akademik (Studi Pada Siswa Berprestasi di SMA Negeri 5 Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 33-48.
- Muhajir, I. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang) (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Perpustakaan UMY. (2018). Diakses Melalui Profil Perpustakaan UMY: <https://library.umy.ac.id/profil> pada tanggal 5 Oktober 2020
- Rasal, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kota Batam. *Jurnal Dimensi*, 4(2).
- Santoso, E. (2009). Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Prestasi Belajar Kimia Ditinjau dari Kemampuan Awal Siswa (Studi Eksperimen pada Siswa Kelas X SMA Negeri 1 Purwantoro Wonogiri) (Doctoral dissertation, UNS).
- Siagian, R. E. F. (2015). Pengaruh Minat dan Kebiasaan Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2(2)
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Qurotianti, A. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal IPI (Ikatan Pustakawan Indonesia)*, 3(1), 1-10.