

## Strategi Komunikasi Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis

**Thareeq Akbar Perkasa**

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Bengkulu

Email: [tperkasa@gmail.com](mailto:tperkasa@gmail.com)

**Rafinita Aditia**

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Bengkulu

Email: [rafinitaaditia@gmail.com](mailto:rafinitaaditia@gmail.com)

Korespondensi: [tperkasa@gmail.com](mailto:tperkasa@gmail.com)

**Abstract.** *Choosing a communication strategy is an important step that requires a careful approach in planning, because if the strategy is chosen wrong then the results obtained can be serious, especially the loss of money, time, materials and energy. In a strategy, there are four important steps that need to be carried out including planning, organizing, acting, and controlling. Writing this article aims to provide a theoretical basis for leadership communication strategies and can help leaders to be able to implement leadership communication strategies in carrying out their duties and responsibilities as a leader. The results of the study show that the leadership communication strategy aims to secure understanding, establish acceptance and motivate action. A leader must have a good strategy in carrying out his duties and assume the responsibilities assigned in order to maintain the existence and development of a company or organization he leads. This shows that a good leadership communication strategy will produce a successful leadership.*

**Keywords:** *Strategy, Communication, Leader, Theory*

**Abstrak.** Memilih strategi komunikasi merupakan langkah penting yang memerlukan pendekatan yang cermat dalam perencanaannya, karena jika strategi yang dipilih salah maka hasil yang diperoleh bisa berakibat fatal terutama kerugian uang, waktu, materi dan tenaga. Dalam sebuah strategi, ada empat langkah penting yang perlu dilaksanakan diantaranya yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan/evaluasi (*controlling*). Penulisan artikel ini bertujuan untuk memberikan dasar teoritis tentang strategi komunikasi kepemimpinan dan dapat membantu para pemimpin untuk bisa menerapkan strategi komunikasi kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi kepemimpinan bertujuan untuk mengamankan pemahaman, menetapkan penerimaan serta memotivasi tindakan. Seorang pemimpin harus mempunyai strategi yang baik dalam melaksanakan tugas serta memikul tanggung jawab yang dibebankan dalam rangka mempertahankan eksistensi serta perkembangan suatu perusahaan maupun organisasi yang dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sebuah kepemimpinan yang berhasil.

**Kata kunci:** Strategi, Komunikasi, Pemimpin, Teori

## LATAR BELAKANG

Pemilihan strategi merupakan langkah krusial yang memerlukan penanganan secara hati-hati dalam perencanaan komunikasi, sebab jika pemilihan strategi salah satu atau keliru maka hasil yang di peroleh bisa fatal, terutama kerugian dari segi waktu, materi dan tenaga. Menetapkan tujuan harus di mulai dengan apa yang ingin di capai, penetapan tujuan akan menentukan isi pesan yang akan di sampaikan, selanjutnya bagaimana menyampaikan dan di mana di sampainya akan menentukan saluran atau media yang di akan di pilih. Dalam sebuah strategi, ada empat langkah penting yang perlu dilaksanakan diantaranya yakni perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuiting), dan pengawasan/evaluasi (controlling).

Perencanaan merupakan fungsi penentu tentang apa yang akan dilaksanakan dalam batas waktu tertentu, biaya dan fasilitas tertentu untuk mencapai hasil yang telah ditentukan. Perencanaan juga merupakan suatu pemikiran pendahuluan dalam usaha mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan memberikan sasaran bagi organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapai sasaran tersebut. Dengan cara menetapkan tujuan, aturan, menyusun rencana dan sebagainya. Tujuan perencanaan adalah suatu hasil akhir secara efektif dan efisien menjadi pokok dari proses manajemen, sesuai dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan umum yang telah dibuatnya.

Pengorganisasian adalah menciptakan suatu kerangka atau struktur kerja yang tersusun rapi, sehingga setiap bagian akan merupakan satu kesatuan dan bersifat saling mempengaruhi, dengan kata lain bisa juga disebut penyusunan tugas kerja dan tanggung jawabnya. Pengorganisasian meliputi proses pengaturan dan pengalokasian kerja, wewenang dan sumber daya dikalangan anggota organisasi sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien. Tujuan pengorganisasian yaitu mempermudah pelaksanaan tugas dan pengawasan setiap unit orang sehingga manajemen berhasil secara efektif dan efisiensi.

Pelaksanaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, mengarahkan, mengatur segala kegiatan-kegiatan orang yang telah diberi tugas didalam melaksanakan sesuatu kegiatan usaha. Dengan menciptakan suasana yang tepat, para pimpinan membantu karyawan mereka dengan menjalankan tugasnya dengan baik.

Dibandingkan dengan perencanaan dan pengorganisasian yang berhubungan dengan aspek- aspek yang lebih abstrak, kegiatan kepemimpinan sangat kongkrit karena berkaitan langsung dengan orang. Tujuannya adalah agar proses manajemen dapat berhasil sesuai dengan rencana yang diharapkan secara efektif dan efisiensi.

Pengawasan yang mempunyai peranan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak. Walaupun planning, organizing, actuating baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan demikian control mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasarannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Jika seorang pemimpin mampu secara baik merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi serta segala sumber daya yang ada didalamnya, maka tujuan dari organisasi akan dengan mudah tercapai. Hal inilah yang menjadi pembahasan utama terkait dengan strategi komunikasi kepemimpinan yang ditinjau dari segi teoritis.

## **METODE PENELITIAN**

Penulisan artikel ini bertujuan untuk meninjau dan mensintesis berbagai teori yang tersedia terkait dengan strategi komunikasi kepemimpinan sehingga dapat berkontribusi pada pemahaman mengenai bagaimana strategi komunikasi kepemimpinan yang sesungguhnya dipandang dari berbagai teori yang ada. Oleh karena itu, melalui penulisan artikel ini, penulis mencoba mengkaji beberapa teori serta pendapat para ahli yang berasal dari buku, jurnal penelitian, dan sumber informasi lainnya yang berasal dari media massa elektronik maupun halaman situs web yang relevan guna memahami strategi komunikasi kepemimpinan. Artikel ini memberikan dasar teoritis untuk penelitian di masa depan tentang strategi komunikasi kepemimpinan dan dapat membantu para pemimpin untuk bisa menerapkan strategi komunikasi kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Tinjauan Tentang Strategi Komunikasi**

#### **1. Definisi Strategi Komunikasi**

Secara bahasa strategi berasal dari kata *strategic* yang berarti menurut siasat atau rencana dan *strategy* yang berarti ilmu siasat. Menurut istilah

strategi adalah rencana yang cermat mengenal kegiatan untuk mencapai sasaran khusus (Saputra, 2013: 11). Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goal*) (Adilla, 2009: 8).

Kata “strategi” dalam kamus besar bahasa Indonesia mempunyai beberapa arti, antara lain:

- a. Ilmu dan seni mengembangkan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.
- b. Ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam kondisi perang atau dalam kondisi yang menguntungkan.
- c. Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) manajemen (management) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, Strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.

## 2. Tujuan Strategi Komunikasi

R. Wayne Pace, Brent D. Peterson, dan M. Dallas Burnett dalam buku mereka “Techniques for Effective Communication”, sebagaimana dikutip oleh Effendy, menyatakan bahwa strategi komunikasi memiliki tiga tujuan utama (Effendy, 2003: 32), diantaranya sebagai berikut:

- a. Untuk mengamankan pemahaman.
- b. Untuk menetapkan penerimaan.
- c. Untuk memotivasi tindakan.

Strategi komunikasi pada dasarnya adalah perencanaan dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan, pemahaman yang sudah didapat harus diamankan menjadi suatu pemikiran yang sudah ditetapkan yang akan memotivasi tindakan.

Dalam strategi komunikasi peranan komunikator sangatlah penting. Strategi komunikasi harus luwes sedemikian rupa sehingga komunikator sebagai pelaksana dapat segera mengadakan perubahan apabila ada suatu faktor yang mempengaruhi. Suatu pengaruh yang menghambat komunikasi bisa datang sewaktu-waktu, lebih-lebih jika komunikasi langsung melalui media

massa. Faktor-faktor yang berpengaruh bisa terdapat pada komponen media atau komponen komunikan, sehingga efek yang diharapkan tercapai.

Seorang komunikator akan mempunyai kemampuan untuk melakukan perubahan sikap, pendapat dan tingkah laku komunikasi melalui mekanisme daya tarik jika pihak komunikan merasa bahwa komunikator ikut serta dengannya; dengan lain perkataan pihak komunikan merasa adanya kesamaan antara komunikator dengannya. Sehingga dengan demikian komunikan bersedia untuk taat pada pesan yang dikomunikasikan oleh komunikator. Sikap komunikator yang berusaha menyamakan diri dengan komunikan ini akan menimbulkan simpati komunikan pada komunikator.

### **3. Peranan Komunikator dalam Strategi Komunikasi**

Unsur yang paling dominan dalam keseluruhan proses komunikasi untuk mencapai efektivitas adalah komunikator, yaitu mereka yang menyusun dan melontarkan pesan atau pertanyaan umum kepada khalayak. Kedudukan dan fungsi komunikator dalam upaya menciptakan efektivitas dalam proses komunikasi adalah penting sekali, karena dari padanya terletak efektif tidaknya pesan-pesan yang disampaikan.

Ada faktor yang penting pada diri komunikator bila dia melancarkan komunikasi (Effendy, 2009: 38), diantaranya sebagai berikut:

#### **a. Daya tarik komunikator**

Seorang komunikator akan berhasil dalam komunikasi, akan mampu mengubah sikap, opini, dan perilaku komunikan melalui mekanisme daya tarik jika pihak komunikasi merasa bahwa komunikator ikut serta. Dengan kata lain, komunikan merasa ada kesamaan antara komunikator dengannya sehingga komunikan bersedia taat pada isi pesan yang dilancarkan oleh komunikator.

#### **b. Kepercayaan komunikator**

Faktor kedua yang bisa menyebabkan komunikasi berhasil ialah kepercayaan komunikan pada komunikator. Kepercayaan ini banyak bersangkutan dengan profesi atau keahlian yang dimiliki seorang komunikator. Seorang dokter akan mendapat kepercayaan jika ia menerangkan soal kesehatan.

Berdasarkan kedua faktor tersebut, seorang komunikator dalam menghadapikomunikasikan harus bersikap empatik (emphathy), yaitu kemampuan seseorang untuk memproyeksikan dirinya kepada peranan orang lain. Dengan kata lain, dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Seorang komunikator harus bersikap empatik ketika ia berkomunikasi dengan komunikan yang sedang sibuk, marah, bingung, sedih, kecewa, dan sebagainya.

## **B. Tinjauan Tentang Kepemimpinan**

### **1. Definisi Kepemimpinan (*Leadership*)**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan yang mampu menarik perhatian karyawan atau bawahan agar mengikuti aturan dalam organisasi. Pemimpin mengajak karyawan atau bawahan untuk melaksanakan tugas yang sudah direncanakan secara matang oleh organisasi atau kelompok, dalam kepemimpinan ini para karyawan atau bawahan dapat bekerja dengan mengikuti peraturan pada organisasi dan membuat struktur organisasi sebagai jabatan yang ditunjuk oleh pemimpin. Kegiatan yang diperintahkan oleh pemimpin secepat mungkin diselesaikan sesuai harapan demi tercapainya tujuan yang sama dengan mengedepankan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat.

Kartono mendefinisikan kepemimpinan sebagai satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013: 187). Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan bawahan, memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh seorang pemimpin, kemudian mengawasi dalam setiap kinerja bawahannya. Sebuah organisasi akan merasakan sukses atau tidaknya dalam melaksanakan tujuannya dan pemimpinlah yang menjadi koordinator dan motivator yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

### **2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Banyak tokoh telah melakukan pengkajian secara mendalam tentang perilaku kepemimpinan dengan berbagai pendekatan dan objek kajian yang menjadi pusat perhatian mereka sebagai keinginan pengungkapan efektivitas

kepemimpinan terhadap perputaran roda organisasi. Faktanya dari berbagai kajian tersebut, kemudian bermunculan pernak-pernik teori kepemimpinan yang menghiasi perkembangan kajian akademik kepemimpinan. Hal ini seakan telah menjadi bagian dari dinamika klasik, seperti yang diungkapkan oleh Tony Kippenberger bahwa fenomena tersebut seakan menjadi kelaziman dalam kajian kepemimpinan yang tiap saat memunculkan teori-teori baru dengan pendekatan yang baru pula.

Dari pembahasan tentang fakta kepemimpinan ada beberapa di antara pengkajian yang menemukan berbagai model kepemimpinan, antara lain:

a. Kepemimpinan Kharismatik

Kadang-kadang ada sebagian kalangan yang menyatakan dengan ungkapan penuh kekaguman bahwa “orang itu memiliki charisma yang sangat tinggi”. Ungkapan itu sebenarnya merupakan bentuk dari ketakjuban seseorang terhadap tokoh atau pribadi-pribadi publik yang dimunculkan lewat ungkapan yang tidak bisadilukiskan secara detail “apa yang membuat menarik dari tokoh tersebut?”, “bagaimana pesona itu muncul?” dan “kenapa aura itu muncul?”. Pertanyaan-pertanyaan tentang kharisma tersebut pada hakikatnya adalah untuk merasionalisasikan tentang fakta tersebut, akan tetapi pada kenyataannya fakta tersebut tidak akan mampu untuk dirasionalisasikan kecuali dalam bentuk ketakjuban seseorang terhadap kharisma tersebut.

b. Kepemimpinan Transformasional

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh James MacGregor Burn yang secara eksplisit mengangkat suara suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional mengandung makna sifat-sifat pemimpin yang tepat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil yang semuanya bergerak dari status quo kedinamisasi organisasi.

c. Kepemimpinan Kultural

Kepemimpinan kultural sangat terkait dengan budaya atau tradisi organisasi sebagai satu kesatuan utuh untuk mencapai keefektifan kinerja organisasi. Perilaku yang diterapkan akan mewarnai budaya organisasi baik dengan menemukan berbagai budaya baru (inovatif) maupun dengan mempertahankan (maintenance) berbagai budaya lama yang sudah ada. Artinya, kepemimpinan ini merupakan sebuah model kepemimpinan yang mencoba untuk membandingkan perubahanbudaya dan kepemimpinan yang mempertahankan budaya.

d. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu apalagi terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Pada kepemimpinan ini, pemimpin memiliki gaya yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan.

Selain itu, menurut Mifta Thoha dalam bukunya “Kepemimpinan Dalam Manajemen” mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha, 2013: 49).  
Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut (Danim, 2004: 75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter. Menurut (Danim, 2004: 75) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.

- 2) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
  - 3) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
  - 4) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
  - 5) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
  - 6) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
  - 7) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut (Danim, 2004: 75) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Menurut (Danim, 2004: 76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:
- 1) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
  - 2) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
  - 3) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
  - 4) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggungjawab pengawasan.
  - 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.
- c. Gaya Kepemimpinan Permisif
- Menurut (Danim, 2004: 76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan. Menurut (Danim, 2004: 77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- 2) Mengiyakan semua saran.
- 3) Lambat dalam membuat keputusan.
- 4) Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- 5) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Dalam bukunya “Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia”, Suwatno mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan (Suwatno, 2001:161), diantaranya sebagai berikut:

#### **a. Faktor Genetis**

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

#### **b. Faktor Sosial**

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

#### **c. Faktor Bakat**

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Memilih strategi komunikasi merupakan langkah penting yang memerlukan pendekatan yang cermat dalam perencanaannya, karena jika strategi yang dipilih salah maka hasil yang diperoleh bisa berakibat fatal terutama kerugian uang, waktu, materi dan tenaga. Dengan menetapkan tujuan yang harusnya dicapai, maka suatu organisasi bisa lebih mudah untuk mewujudkan tujuan tersebut. Terutama bagi seorang pemimpin yang sudah semestinya memiliki strategi komunikasi kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mempunyai strategi yang baik dalam melaksanakan tugas serta memikul tanggung jawab yang dibebankan dalam rangka mempertahankan eksistensi serta perkembangan suatu

perusahaan maupun organisasi yang dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sebuah kepemimpinan yang berhasil.

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Buku-Buku**

- Alfian, M. A. (2013). *Menjadi Pemimpin Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bernard, L. L. (1926). *An introduction to social psychology*. US: Henry Holt and Company
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan&Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kartono, K. (2018). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. (2005). *Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nohria, N., & Khurana, R. (Eds.). (2010). *Handbook of leadership theory and practice*. US: Harvard Business Press.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. US: Sage publications
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Teori Organisasi : Struktur Desain dan Aplikasi*. Ahli Bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta : Arcan
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Y. M. (2007). *Aplikasi Supply Chain Management*. Jakarta: Grasindo
- Suwatno. (2001). *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: SuciPress.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Yunus, A. L. (2009). *Leadership model: Konsep dasar, dimensi kinerja, dan gaya kepemimpinan*. Malang: UIN-Maliki Press

### **Jurnal**

- Indriani, Ety. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal SDM, STIE AUB Surakarta*, Vol.3 (2)
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)*. *Jurnal Acta Diurna*, volume 3(4).