

PERILAKU KEPEMIMPINAN

Filsa Soraya¹, Nasya Soraya Yusuf², Diva Ayu Syafitri³,
Mochammad Isa Anshori⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia¹²³⁴

Email: filsasoraya.53@gmail.com¹, nasyasoraya3@gmail.com²,
divaayusyafitri@gmail.com³, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁴

Abstract

This study aims to describe to concept of leadership behavior in organizations and companies. The writing method used in this study is library research. The result of this study explain leadership behavior which includes understanding, goal, functions, types of leadership. The conclusion obtained in this study is that leadership is an important part of the organization, the leader organizes his resources with the ability of person to direct others to do something in accordance with common goals. Leadership indaka is assessed from the leadership behavior applied and the satisfaction of his subordinates.

Keywords : *Concept, Behavior, Leadership.*

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep perilaku kepemimpinan dalam organisasi maupun perusahaan. Metode penulisan yang digunakan dalam kajian ini adalah kepustakaan (*library research*). Hasil kajian ini menjelaskan tentang perilaku kepemimpinan yang meliputi pengertian, tujuan, fungsi, jenis-jenis kepemimpinan. Kesimpulan yang diperoleh dalam kajian ini ialah kepemimpinan yaitu bagian penting dalam organisasi, pemimpin mengorganisasikan sumber daya nya dengan kemampuan seorang untuk mengarahkan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan bersama. Keberhasilan kepemimpinan dinilai dari perilaku kepemimpinan yang di terapkan dan kepuasan bawahannya.

Kata Kunci : Konsep, Perilaku, Kepemimpinan.

1. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi adalah bentuk hubungan antara karyawan dengan pemimpin. Beberapa cara selalu dilakukan pemimpin untuk meningkatkan komitmen organisasi seperti memberi upah yang melebihi standar, memberikan program kesejahteraan karyawan dan keluarga, kepemimpinan bertanggung jawab memiliki visi, adanya program pengembangan diri, dan praktik penilaian kinerja (Lee dan Kulviyat, 2008). Komitmen organisasi dipandang sebagai loyalitas yang diberikan karyawan sebagai anggota organisasi kepada organisasi tempat dimana mereka bekerja (Saleem et al., 2019) Komitmen organisasi harus selalu dijaga terus menerus dan diperhatikan agar organisasi tidak memiliki kesulitan dikemudian hari akibat turnover yang terjadi maupun kasus penyimpangan kerja.

Minat seorang pemimpin dalam mempelajari dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan dalam perusahaan perlu ditingkatkan, karena kepemimpinan akan berjalan dengan baik apabila pemimpin dan karyawan dapat bekerja sama dengan baik (Asmarazisa, 2016 ; Nur et al., 2021). Selain karena hal tersebut, dengan mempelajari dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan dapat membantu pemimpin menjadi karakter yang lebih bijaksana dan bertanggung jawab serta dapat membantu pemimpin dalam mengembangkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuannya. Apabila diamati dalam dunia politik negara kita saat ini, banyak para pemimpin dengan berbagai macam sifat, perilaku dan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahannya. Perilaku kepemimpinan akan memberikan dampak yang nyata terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan (Mardikaningsih, 2016).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara eksploratif tentang perilaku kepemimpinan, sebuah tinjauan komprehensif dari penelitian – penelitian yang terkait dengan subjek tersebut.

Bagian selanjutnya memberikan latar belakang mengenai perilaku kepemimpinan beserta tinjauan komprehensif mengenai subjek tersebut. Pada bagian metode, desain dan kriteria dijelaskan. Hasil penelitian dipaparkan dan didiskusikan pada bagian keempat. Dan terakhir, ringkasan temuan, implikasi dan pertimbangan penelitian disampaikan.

2. LATAR BELAKANG

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi suatu tujuan, menurut Robbins dan Judge (dalam Indak, 2016:280). Sedangkan Mcshendan Von Glinow (dalam Wibowo, 2016:280) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi diman mereka menjadi anggotanya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran Newstrom (dalam Wibowo, 2016:280). Dengan melihat pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan jabatan atau kekuasaannya untuk memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuannya bersama.

Kepemimpinan merupakan salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut oemar (2001:166) dalam Indrasari (2018) “Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi”. Peran-peran tersebut yaitu : peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Sehingga bahwa perilaku pemimpin menjadi topik yang menarik bagi riset-riset dibidang sumber daya manusia. Perilaku pemimpin juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja serta budaya kerja dan banyak hal lainnya.

2.2. Perilaku Kepemimpinan

Berbagai kajian mengenai perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan perilaku kepemimpinan berorientasi tugas telah dimulaisejak decade 1950-an sampai sekarang (Lusier, 2010). Hasil kajian terhadap perilaku kepemimpinan tersebut telah memberikan banyak kontribusi literatur pada teori kepemimpinan. Satu kontribusi penting yang telah didapatkan adalah penggunaan konsep orientasi hubungan dan orientasi tugas untuk membedakan berbagai jenis perilaku kepemimpinan. Kontribusi lainnya adalah penggunaan konsep perilaku kepemimpinan berorientasi tugas untuk mengukur efektifitas individu dan efektifitas organisasional. Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas dianggap sebagai bentuk kepemimpinan aktif (Lusier, 2010). Maksudnya dalam dua jenis perilaku ini, pemimpin mengambil pendekatan proaktif atau reaktif di dalam melaksanakan peranan mereka. Dan satu lagi pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin melakukan pendekatan non-aktif dimana pemimpin melepaskan tanggung jawab mereka dan berusaha untuk tidak membuat keputusan (Lusier, 2010). Perilaku kepemimpinan ini disebut sebagai kepemimpinan *laissez faire*.

Dimensi kepemimpinan yang akan diukur dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh (Lusier, 2010). Variable kepemimpinan berorientasi tugas diukur melalui tiga indikator, ialah (1) *Contingent reward* ialah perilaku yang selalu mengakui prestasi karyawan dan menjelaskan pengharapan, (2) *Management by exception active* ialah perilaku pemimpin yang akan melakukan tindakan dengan cepat untuk mengkoreksi masalah dan menunjukkan kesalahan-kesalahan yang terjadi, (3) *Management by exception passive* ialah perilaku pemimpin yang akan menunggu sampai masalah menjadi kronis atau serius baru melakukan koreksi. Sedangkan variable kepemimpinan berorientasi hubungan diukur melalui lima dimensi, yaitu (1) *Idealized influence attributed* ialah pemimpin yang menanamkan kebanggaan dan membangun rasa percaya diri bawahan, (2) *Idealized influence behaviors* ialah pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan, (3) *Inspirational motivation* ialah pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimisme dan keyakinan diri, (4) *Intellectual Stimulation* ialah pemimpin yang mau membangun, dan melatih bawahan, (5) *Individualized consideration* ialah pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan mereka.

3. METODE PENELITIAN

Kegiatan yang diwajibkan di dalam sebuah penelitian adalah studi keputusan, khususnya dalam penelitian akademik yang dimana visi utamanya yaitu membangun aspek teoritis dan aspek manfaat praktis. Pada artikel ini, jenis pendekatan yang diterapkan peneliti termasuk menggunakan metode studi literatur yaitu pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Menurut Sugiyono (2012:14) Studi kepustakaan adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dan sebelum melakukan penelitian studi keputusan, seorang peneliti diharapkan untuk memiliki pemahaman yang luas dan mendalam terkait masalah yang akan diteliti. Penerapan studi literatur ini dilaksanakan setelah peneliti menentukan topik penelitian dan juga ditetapkannya rumusan masalah, sebelum peneliti terjun ke lapangan untuk mencari data yang diperlukan (Arikunto, 2018:90)

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Definisi Perilaku Kepemimpinan

Menurut *handbook of leadership*, perilaku kepemimpinan yaitu suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Perilaku kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama, menurut Terry dalam Hidayat (2012: 23). Menurut Knootz dan O'Donnel (1981) dalam Hidayat (2012: 23) mengatakan bahwa, perilaku kepemimpinan adalah Upaya mempengaruhi orang-orang untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Karena pemimpin selalu berhubungan dengan bawahannya, maka bawahan sangat memperhatikan bagaimana pemimpin memperhatikan mereka.

Sedangkan menurut Miswan (2012:6), Perilaku kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada Tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang atau bawahan. Maka dari itu setiap pemimpin harus memperhatikan situasi organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi perilaku kepemimpinan dengan kerjasama dan bantuan orang-orang yang dipimpinya.

4.2. Tujuan Kepemimpinan

Tujuan dari kepemimpinan ada 5, yaitu:

- a. Membantu terciptanya suatu iklim sosial yang baik

Adanya kepemimpinan dalam sebuah organisasi bertujuan untuk membantu terbentuknya suatu perubahan sosial yang baik. Karena, perubahan sosial akan mempengaruhi kinerja dan kenyamanan setiap anggota didalam organisasi. Konsep ini bisa dirasakan dampaknya oleh setiap anggota organisasi. Persepsi individu dan interpretasi kognitifnya terhadap kondisi organisasi secara menyeluruh akan mempengaruhi sikap, perasaan, dorongan dan tingkah lakunya. Dan akhirnya perubahan sosial ini akan menentukan kesejahteraan psikologis dari orang yang bersangkutan dan tercapai atau tidaknya tujuan organisasai. Sehingga perubahan sosial perlu dikembangkan untuk membawa dampak yang optimal terhadap

pertumbuhan personal setiap individu yang diinginkan dalam suatu organisasi.

b. Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga mempunyai tujuan untuk membantu menetapkan prosedur-prosedur kerja yang harus dipatuhi bagi semua anggota. Prosedur kerja ialah tahapan yang berurutan dengan tujuan, agar suatu aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar. Adanya tahapan kerja, setiap anggota dalam organisasi tidak akan kebingungan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya. Karena, setiap tahapan kerja ini sudah dilengkapi aturan-aturan dan cara pengerjaan yang bisa membantu mereka lebih mudah memahami pekerjaannya agar cepat selesai dengan tepat.

c. Membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri

Kepemimpinan dalam organisasi dapat berfungsi untuk mengkoordinir setiap anggotanya untuk pengorganisasian diri. Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut, menurut Malayu Hasibuan (2007: 118-119).

d. Mengambil keputusan bersama kelompok

Adanya kepemimpinan dalam organisasi akan membantu mengambil sebuah keputusan bersama untuk keberlangsungan organisasi tersebut. Pengambilan keputusan ini merupakan kunci dalam kepemimpinan yang berperan penting, terutama Ketika pemimpin melakukan fungsi perencanaan. Perencanaan yang menyangkut keputusan penting dan berlangsung dalam waktu yang lama. Hal tersebut tidak jauh dari pengambilan keputusan yang dianggap sebagai suatu hasil dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur Tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan akhir. Kemudian, keputusan tersebut digunakan untuk mencapai tujuan dengan melakukan tindakan.

e. Memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan kesempatan belajar dari pengalaman. Kesempatan yang dimaksud ialah waktu yang diberikan suatu kelompok untuk memperbaiki suatu kesalahan maupun kegagalan sebelumnya. Agar mereka dapat belajar dari pengalaman dan dapat menghindari kesalahan-kesalahan sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama.

4.3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Reza, 2010:34), secara operasional ada 5 fungsi kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana, (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melakukan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melakukan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin bisa menggunakan fungsi ini sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut dapat digunakan jika pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpin, baik dalam mengambil keputusan atau dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melakukan kegiatan dari tugas-tugasnya, sesuai dengan posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Pemimpin memberikan limpahan wewenang untuk menetapkan keputusan. Fungsi ini adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melakukan secara tanggung jawab. Fungsi ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin saja.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggotanya secara dengan terstruktur dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melakukan fungsi ini, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

4.4. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dirinci maka akan terlihat jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinnya dapat digolongkan dalam berbagai jenis yang telah dikemukakan oleh para ahli yaitu:

a. Otoritas (Autocrat)

Otokrat berasal dari kata “utus” (sendiri) dan “kratos” (kekuasaan) jadi otokrat adalah penyusaan obsolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi (Siagian, 2007). Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoism yang sangat besar akan membawanya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh bawahannya (Siswanto dan Hamid 2017).

b. Peternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang peternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu oada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan seperti dijadikan tempat bertanya agar memperoleh petunjuk. Dilihat dari segi organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin peternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang peternalistik kepentingan kebersamaan dan menampakkan perlakuan. Artinya seorang pemimpin yang berusaha untuk memperlakukan semua bawahannya seadil mungkin.

c. Kharismatik

Tipe pemimpin yang seperti ini memiliki kekuatan daya Tarik yang dapat mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang banyak jumlahnya (Kartono, 2010). Seorang pemimpin yang kharismatik ini ialah yang dikagumi banyak pengikutnya tersebut tidak selalu menjelaskan secara konkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang kebanyakan mengatakan bahwa orang-orang tertentu dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik. Dalam organisasi yang dipimpin oleh pemimpin kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.

d. Demokratis

Kepemimpinan ini berorientasi pada manusia dan dapat membimbing secara efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan ini menghargai potensi setiap individu, mau mendengar nasihat dan sugesti bawahannya. Seorang pemimpin demokratis ini dihormati dan disegani karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasi dapat mendorong bawahannya mengembangkan daya inovasi dan kreativitas. Pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama bawahannya. Tipe kepemimpinan ini merupakan sebagai factor utama yang terpenting dalam organisasi. Tipe kepemimpinan demokrasi lebih mendominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku

mengembangkan kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh bawahannya dalam mengambil keputusan. Pemimpin ini memberikan Sebagian para bawahannya untuk bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai bersama.

e. Militeristik

Kepemimpinan ini banyak menggunakan system perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahannya agar selalu patuh. Tipe kepemimpinan ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya yang sama gaya kemiliteran, tetapi terlihat sama dengan tipe otoriter (Kartono, 2010).

KESIMPULAN

Jadi kesimpilannya adalah kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahannya dan kelompok. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dibidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi dan memberi motivasi kepada orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan organisasinya.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integrasi (kepribadian), intelektual (pengetahuan), intelegensi (spiritual), kemampuan atau skill/keahlian, memiliki kekuatan agar dapat mempengaruhi orang lain, mempunyai kemauan untuk belajar, siap menerima saran atau kritikan. Jika seorang pemimpin memiliki hakikat/esensi kepemimpinan tersebut maka seorang pemimpin tersebut akan arif dan bijaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, S. (2018). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan Didit, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela. (2021). "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi". Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 4(2): 2599-3410.
- Gitosudarmo, Indiro. (2000). Manajemen Pemasaran. BPFE. Yogyakarta.
- Hajar Siti, A. Rahman Lubis, Permana Honeyta Lubis. (2018). "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat." Jurnal Magister Manajemen, 46(57): 2302-0199.
- Hasibuan Malayu. (2007). "Kajian Pustaka". Universitas Negeri, Yogyakarta.
- Ivancevich, JOHN. (2007). Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (2018). *Leadership: Theory and Practice. US: Sage Publications.*
- Manuain Erna Anggreani. (2022). "Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai". Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen, 1(4): 01-09.
- Patras Yuyun Elizabeth. (2017). "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi dan Keterampilan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dosen". Jurnal Ilmiah Pendidikan, 1(1): 8-14.
- Saferti Lora, Nurhizarah Gistituati dan Anisah. (2022). Perilaku Kepemimpinan dalam Organisasi. 6(2): 13531-13537.
- Siagian, Y. M. (2007). Aplikasi *Supply Chain Management*. Jakarta: Grasindo.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi *Human Resource Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia)". Jurnal Administrasi Bisnis, 42(1), 189-198.
- Sugiono. (2012). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Syahir Supriatin. (2016). "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Perumahan Kota Kendari".