Vol. 6, No. 1, 2025, pp. 11-15
DOI: https://doi.org/10.29210/07essr544600

Contents lists available at Journal IICET

Education and Social Sciences Review
ISSN 2720-8915 (Print), ISSN 2720-8923 (Electronic)

Journal homepage: https://jurnal.iicet.org/index.php/essr

Komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi performa guru di pondok pesantren prof. dr. hamka Maninjau

Sonia Agustin*), Emeraldy Chatra, Alfan Miko
Universitas Andalas, Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Dec 22th, 2024
Revised Jan 25th, 2025
Accepted Feb 1st, 2025

Keywords:

Komunikasi
Komunikasi pimpinan
Motivasi guru
Performa guru

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan performa guru di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau, serta mengidentifikasi dampak hambatan komunikasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yang mencakup pimpinan pondok pesantren, guru senior, serta guru junior, guna memperoleh perspektif yang beragam dan representatif. Objek penelitian meliputi gaya komunikasi pimpinan, bentuk apresiasi yang diberikan, serta kendala komunikasi yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan yang efektif mencakup aspek komunikasi pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial dan tindakan. Hambatan utama adalah kurangnya intensitas komunikais langsung dengan pimpinan, minimnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, penugasan diluar bidang kemampuan guru serta reward yang tidak sesuai ekspektasi guru. Analisis menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi guru, sementara komunikasi yang kurang efektif justru menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan komunikasi pimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

© 2025 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Corresponding Author:

Sonia Agustin,
Universitas Andalas
Email: soniaagstn83@gmail.com

Pendahuluan

Komunikasi merupakan inti dari keberhasilan kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks kepemimpinan, komunikasi berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan visi, misi, dan tujuan kepada anggota organisasi. Pimpinan yang mampu berkomunikasi secara efektif tidak hanya dapat memberikan arahan yang jelas, tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis dan saling percaya dengan bawahannya. Dalam lingkungan kerja, pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan sangat menetukan suasana kerja yang tercipta. Komunikasi yang efektif akan berdampak kepada tingkat motivasi, loyalitas, dan produktivitas para anggota organisasi, termasuk guru dalam institusi pendidikan (Kartono, 2016).

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah bagaimana komunikasi pimpinan kepada bawahannya. Cara pimpinan berkomunikasi dengan karyawan sangat perlu diperhatikan, terutama mengenai persoalan pribadi. Jika pimpinan tidak dapat mengatasi permasalahan dengan komunikasi yang

tepat, hal ini tidak menutup kemungkinan akan semakin melebarnya masalah dan dapat mempengaruhi motivasi karyawan (Sitorus, 2020:78).

Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau merupakan lembaga pendidikan yang telah lama berdiri dan dikenal atas komitmennya dalam mendidik generasi muda dengan nilai-nilai agama dan moral. Namun, seiring dengan tuntutan zaman, pesantren ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas pendidikan dan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait komunikasi pimpinan dengan guru (Sari, 2017). Salah satu isu yang mencuat adalah kurangnya perhatian terhadap kemampuan dan kebutuhan individual para guru dalam menjalankan tugasnya. Pondok pesantren ini sering melakukan perekrutan guru baru dikarenakan banyaknya guru yang tidak melanjutkan kontrak kerja dan mengundurkan diri sebelum masa kontrak selesai. Seringnya melakukan pergantian guru akan menyebabkan ketidakstabilan dalam proses pembelajaran, kurangnya konsistensi dalam kurikulum, kualitas pendidikan akan menurun, serta akan berdampak pada citra sekolah.

Salah satu kasus yang sering terjadi adalah penugasan yang kurang sesuai dengan kompetensi guru. Alih-alih mengevaluasi kembali penugasan tersebut atau memberikan pelatihan yang sesuai, pimpinan justru menyampaikan arahan untuk "terus giat dan belajar". Meski niatnya baik, pendekatan ini sering kali dirasakan oleh guru sebagai kurangnya empati terhadap tantangan yang mereka hadapi. Dalam beberapa kasus, hal ini menyebabkan pembelajaran menjadi kurang efektif, karena guru merasa kurang percaya diri dalam menyampaikan materi di luar bidang keahliannya (Pianda, 2018).

Selain itu, isu yang mencuat adalah terkait perbedaan persepsi antara pimpinan dan guru terkait bentuk reward yag diberikan. Pimpinan pondok lebih memilih memberikan reward dalam bentuk kegiatan rekreasi seperti healing atau jalan-jalan, hal ini didasari asumsi bahwa guru membutuhkan penyegaran mental dan fisik setelah beraktivitas dalam lingkungan pondok yang relatif tertutup. Namun, sebagian besar guru memiliki pandangan berbeda. Mereka cenderung menginginkan reward dalam bentuk uang karena dianggap lebih bermanfaat dan fleksibel untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga (Pratama & Prasetya, 2024)

Perbedaan preferensi ini memunculkan ketegangan yang secara tidak langsung dapat memengaruhi tingkat motivasi para guru. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami kebutuhan dan preferensi kedua belah pihak demi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di Pondok Pesantren Hamka Maninjau (Adawiyah, 2019). Isu ini menjadi peluang penting untuk melakukan penelitian mendalam. Fokus penelitian dapat diarahkan pada bagaimana komunikasi pimpinan dapat dioptimalkan untuk memahami dan mendukung kebutuhan guru.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasya. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias, inovatif, dan berdedikasi. Namun, motivasi ini seringkali dipengaruhi oleh gaya komunikasi pimpinan. Pimpinan yang komunikatif, suportif, dan memberikan apresiasi terhadap bawahannya mampu membangun motivasi kerja yang kuat. Sebalikanya, komunikasi yang bersifat otoriter atau tidak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan semangat kerja (Muzdalifah, et.al, 2023). Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah bagaimana komunikasi pimpinan kepada bawahannya. Cara pimpinan berkomunikasi dengan karyawan sangat perlu diperhatikan, terutama mengenai persoalan pribadi. Jika pimpinan tidak dapat mengatasi permasalahan dengan komunikasi yang tepat, hal ini tidak menutup kemungkinan akan semakin melebarnya masalah dan dapat mempengaruhi motivasi karyawan (Sitorus, 2020).

Dalam institusi ini, komunikasi antara pimpinan dan guru memegang peranan penting dalam menjaga motivasi kerja serta meningkatkan kinerja para guru. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan guru secara langsung, tetapi juga memiliki dampak jangka panjang terhadap keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghasilkan santri yang kompeten, berdaya saing, dan mampu menghadapi tantangan masa depan (Azizah, 2021).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang berlandaskan pada paradigma konstruktivisme untuk membantu peneliti memahami bagaimana realitas sosial terkait komunikasi antara pimpinan dan guru dalam hal motivasi kerja, dan sejauh mana hambatan komunikasi pimpinan berdampak negatif pada motivasi performa guru di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau (Triyono, 2021).

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami secara langsung pola komunikasi yang

terjadi antara pimpinan dan guru, baik dalam konteks formal seperti rapat maupun dalam interaksi sehari-hari. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali perspektif, pengalaman, dan interpretasi para informan terkait komunikasi pimpinan, motivasi kerja, dan nilai-nilai yang diterapkan dalam pondok pesantren. Dokumentasi meliputi pengumpulan data tertulis, seperti dokumen kebijakan, catatan rapat, atau materi lain yang relevan dengan konteks komunikasi di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau.

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling karena memungkinkan peneliti untuk memilih informan yang memiliki relevansi tinggi dengan tujuan penelitian dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Bungin, 2015). Informan pada penelitian ini berjumlah lima orang, informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu: pimpinan pondok pesantren, guru senior, dan guru muda. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2023). Validitas temuan diperkuat melalui triangulasi data guna memastikan konsistensi dan akurasi hasil penelitian (Afrizal, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Performa Guru di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau

Komunikasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, terutama dalam konteks pendidikan berbasis nilai-nilai agama seperti di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi pimpinan dapat meningkatkan motivasi dan performa guru di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau. Dalam hal ini, pimpinan pesantren memainkan peran sentral dalam menyampaikan visi, misi, dan tujuan institusi kepada para guru. Proses komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi performa guru di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau melibatkan empat aspek komunikasi oleh Tubbs dan Moss (2012), diantaranya:

Aspek Pemahaman

Pemahaman terhadap pesan sangat dipengaruhi oleh cara penyampaiannya. Di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau, pimpinan berperan dalam memberikan instruksi yang jelas kepada guru melalui komunikasi langsung, seperti briefing rutin, serta komunikasi tidak langsung melalui wakil pimpinan jika berhalangan hadir. Pimpinan menerapkan komunikasi terbuka, memungkinkan guru berdiskusi dan memberikan masukan. Dengan komunikasi yang jelas dan keterbukaan dalam memberikan umpan balik, pimpinan mampu membangun hubungan yang lebih harmonis dengan para guru. Ruang diskusi ini meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan. Pendekatan komunikasi terbuka memungkinkan guru berdiskusi, menyampaikan aspirasi, dan menerima umpan balik, yang meningkatkan motivasi kerja mereka. Selain itu, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan memperkuat kepercayaan dan kerja sama (Men, et.al, 2020). Sesuai dengan teori motivasi Y McGregor (2003), yang menyatakan bahwa karyawan lebih termotivasi jika diberikan lingkungan kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang mendukung membantu guru lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Aspek Perubahan Sikap

Pimpinan Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau menerapkan komunikasi untuk mengubah sikap guru agar lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam bekerja. Dengan memberikan tanggung jawab dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, pimpinan meningkatkan motivasi dan memastikan guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi. Pimpinan juga menyesuaikan tugas dengan kompetensi guru dan memberikan kebebasan untuk menyalurkan kreativitas, sambil tetap memberikan bimbingan dan saran. Pendekatan ini mendorong guru untuk lebih berinovasi, berpartisipasi aktif, dan menghormati struktur kepemimpinan, yang sesuai dengan Teori Y McGregor. Sebagai hasilnya, komunikasi yang diterapkan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong perkembangan pribadi serta kinerja guru..

Aspek Hubungan Sosial

Pimpinan Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau menerapkan komunikasi yang fokus pada aspek hubungan sosial untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan motivasi guru. Pimpinan menyesuaikan gaya komunikasi dengan karakteristik masing-masing guru untuk membangun interaksi yang lebih efektif. Komunikasi interpersonal yang diterapkan mencerminkan kesadaran bahwa setiap individu memiliki kebutuhan komunikasi yang berbeda (Fernandes, 2017). Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana pimpinan tidak hanya mengawasi, tetapi juga memberikan dukungan dan bimbingan. Dengan komunikasi yang disesuaikan dengan karakteristik individu, serta keterbukaan untuk berdiskusi dan menyelesaikan masalah bersama, hubungan yang baik antara pimpinan dan guru terjalin. Sikap terbuka dan

menghargai guru sebagai mitra berkontribusi pada motivasi kerja mereka. Selain itu, kegiatan seperti outbound turut mempererat kebersamaan, memperkuat ikatan sosial di luar pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Y McGregor, yang menekankan pentingnya hubungan sosial dan diskusi dalam meningkatkan motivasi kerja.

Aspek Tindakan

Pimpinan Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau menggunakan komunikasi untuk mendorong guru agar bekerja sejalan dengan visi lembaga tanpa paksaan, melalui pendekatan yang menekankan pemahaman, penghargaan, dan kedisiplinan. Penghargaan seperti perjalanan liburan atau kesempatan mengikuti kegiatan di luar negeri diberikan kepada guru berprestasi, sementara sanksi diterapkan bagi yang tidak disiplin, mencerminkan gabungan elemen Teori X dan Teori Y dari McGregor. Selain itu, komunikasi yang penuh apresiasi, seperti pujian dan pengakuan atas pencapaian guru, meningkatkan semangat dan dedikasi mereka. Penghargaan yang tepat waktu dan sesuai dengan prestasi turut menjaga energi positif dan motivasi kerja yang tinggi di lingkungan pondok pesantren (Suryanto, 2020). Namun, tidak semua bentuk penghargaan sesuai dengan harapan guru. Beberapa guru merasa bahwa reward yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja mereka. Ketidaksesuaian ini menunjukkan perlunya komunikasi yang lebih partisipatif dalam menentukan kebijakan penghargaan. Dengan demikian, komunikasi pimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi dan performa guru tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Hambatan Komunikasi Pimpinan yang Berdampak Negatif pada Motivasi Performa Guru di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau

Meskipun pimpinan Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau telah berusaha menerapkan komunikasi yang efektif dan terbuka, hambatan komunikasi tetap muncul dan dapat memengaruhi proses penyampaian pesan serta penerimaan tindakan yang diharapkan. Berikut adalah ringkasan hambatan komunikasi pimpinan yang berdampak negatif pada motivasi dan performa guru di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau.

Setiap instansi menghadapi tantangan komunikasi yang dapat menghambat efektivitas penyampaian pesan, termasuk dalam lembaga pendidikan. Menurut Dimaysya (2023), hambatan komunikasi mencakup faktor-faktor yang mengganggu pemahaman dan penyampaian umpan balik yang akurat. Penelitian ini menyoroti peran penting komunikasi pimpinan dalam memotivasi guru di Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau, namun temuan menunjukkan adanya berbagai hambatan yang berdampak negatif terhadap motivasi dan performa guru

Sebagian besar guru merasa kurang termotivasi akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman, tekanan psikologis, beban kerja tinggi, ketidaksesuaian bidang mengajar dengan kompetensi, serta reward yang tidak sesuai harapan. Hambatan utama dalam komunikasi adalah minimnya interaksi langsung dengan pimpinan akibat kesibukan yang sering mengharuskan mereka berada di luar kota. Komunikasi melalui perantara atau media seperti WhatsApp dan telepon sering kali kurang efektif, meningkatkan risiko miskomunikasi dan menurunkan kepuasan kerja.

Selain itu, penugasan yang tidak sesuai bidang keahlian menyebabkan guru kesulitan mengajar dan menurunkan kepercayaan diri. Kurangnya komunikasi dua arah dalam pengambilan keputusan memperburuk kondisi ini, karena pimpinan meminta guru beradaptasi tanpa dukungan yang memadai. Hambatan lainnya adalah pemberian reward yang tidak sesuai ekspektasi, seperti perjalanan wisata alih-alih insentif finansial, yang menunjukkan kurangnya dialog antara pimpinan dan guru.

Hambatan-hambatan ini berdampak pada menurunnya motivasi, rasa dihargai, serta kepuasan kerja guru. Akibatnya, performa mengajar menurun, dan dalam beberapa kasus, guru kehilangan keterikatan dengan organisasi, yang berpotensi memengaruhi keberlangsungan profesi mereka. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang lebih terbuka dan partisipatif untuk meningkatkan motivasi serta kualitas pengajaran.

Selain itu, penugasan yang tidak sesuai bidang keahlian menyebabkan guru kesulitan mengajar dan menurunkan kepercayaan diri. Kurangnya komunikasi dua arah dalam pengambilan keputusan memperburuk kondisi ini, karena pimpinan meminta guru beradaptasi tanpa dukungan yang memadai. Hambatan lainnya adalah pemberian reward yang tidak sesuai ekspektasi, seperti perjalanan wisata alih-alih insentif finansial, yang menunjukkan kurangnya dialog antara pimpinan dan guru.

Hambatan-hambatan ini berdampak pada menurunnya motivasi, rasa dihargai, serta kepuasan kerja guru. Akibatnya, performa mengajar menurun, dan dalam beberapa kasus, guru kehilangan keterikatan dengan organisasi, yang berpotensi memengaruhi keberlangsungan profesi mereka. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang lebih terbuka dan partisipatif untuk meningkatkan motivasi serta kualitas pengajaran.

Simpulan

Pimpinan Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau merupakan pimpinan Y dari teori X dan Y McGregor. Dimana dalam kepemimpinannya beliau memotivasi para guru dengan cara meningkatkan partisipasi, kerjasama dan keterkaitan pada keputusan yang diambil oleh sekolah. Pimpinan Pondok Pesantren Prof. Dr. Hamka Maninjau memandang bahwa guru sebagai aset dan rekan kerja dalam menjalankan sekolah, sehingga beliau memberikan keleluasaan kepada para guru dalam hal penyampaian pendapat, ide atau gagasan mengenai kelangsungan sekolah.

Hambatan komunikasi yang terjadi seperti kurangnya komunikasi secara langsung dikarenakan pimpinan yang sibuk dan jarang bisa ditemui membuat komunikasi menjadi kurang efektif, pemberian *reward* yang tak sesuai ekspekatsi guru, dan penugasan kerja diluar bidang keahlian guru, mencerminkan kurangnya dialog yang konstruktif antara pimpinan dan guru. Komunikasi yang efektif seharusnya bersifat dua arah, melibatkan partisipasi semua pihak, serta didasarkan pada empati dan pemahaman terhadap kebutuhan masing-masing. Dengan memperbaiki pola komunikasi, diharapkan motivasi kerja guru dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan.

Referensi

Adawiyah, S.E. 2019. *Buku Ajar Human Relations*. Yogyakarta: Deepublish

Afrizal. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

Azizah, Y., et.al. 2024. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SDN 16 Ampenan. *Jurnal*. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan. Vol 9(3).

Bungin, B. 2015. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

Dimaysya, M.M. 2023. Komunikasi Pimpinan dalam Meingkatkan Motivasi Kerja Pegawai Sub Bagian Humas Kanwil Kemenkumhan Sumbar. *Skripsi*. Padang: Universitas Andalas.

Duha, T. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Fernandes, F. 2019. Komunikasi Pimpinan Perusahaan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan CV. Busana Indah Slaras. *Skripsi.* Jakarta: Universitas Satya Negara Indonesia.

Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, K. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke-21. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Men, L.R., et.al. 2020. Vision, Passion, and Care:" The Impac of Charismatic Executive Leadership Communications on Employee Trust and Support for Organizational Change. *Jurnal*. Public Relations Review. Vol 45(5).

Muzdalifah, et.al. 2023. Gaya Komunikasi Pimpinan Organisasi Divisi Redaksi Buletin dalam Membangun Motivasi Kerja Anggota Lembaga Pers Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal*. INNOVATIVE: Journal of Social Science Research. Vol 3(3).

Pianda, D. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala sekolah.* Sukabumi: CV Jejak.

Pratama, F. & Prasetya, B.P. 2024. Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Badan waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta. *Jurnal*. Markeju: Manajemen Kreatif Jurnal. Vol 2(2).

Riinawati. 2021. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sari, S.D. 2017. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kerja Guru di SMP Muhammadiyah 17 Ciputat. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Sitorus, R.M.T. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka

Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-5. Bandung: Alfabeta.

Suryanto, D. 2020. *Speak to Lead: 28 Strategi Komunikasi Pemimpin untuk Mencapai Tujuan Kepemimpinan*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Triyono, A. 2021. *Metode Penelitian komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani

Tubbs, S.L. & Moss, S. 2012. *Human Communication: Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.