

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

**Novrianti Hasri**

Magister Ilmu Komunikasi  
Universitas Padjadjaran  
[hasrinovrianti@gmail.com](mailto:hasrinovrianti@gmail.com)

**Dr. Hj. Susanne Dida, MM.**

Dosen Ilmu Komunikasi Unpad  
Dosen Prodi Magister Humas, Universitas Padjadjaran  
[susanne.dida@unpad.ac.id](mailto:susanne.dida@unpad.ac.id)

**Dr. Yanti Setianti, S.Sos., M.Si**

Dosen Ilmu Komunikasi Unpad  
Dosen Prodi Magister Humas, Universitas Padjadjaran  
[yanti.setianti@unpad.ac.id](mailto:yanti.setianti@unpad.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the leadership style, and employee loyalty of Kawan Dokter Bandung in fighting for the company's brand. This research is a qualitative research using descriptive method. The data collection used were interviews, observations, and documentation. The research subject is the CEO or leader of Bandung doctors and their employees. The results found in this study are doctor friend leaders are able to build a leader character in achieving employee loyalty. The leader of friends doctors implements in six parts for the long term, namely company planning in achieving goals, foresight in analyzing strengths, weaknesses, and opportunities that will occur, employee loyalty that gives rights to every employee, creative freedom, freedom of expression, decision making. planning, decision making, and rewards aim to make them more confident and provide career opportunities for employees who have good competence. Leaders give awards to employees who have great loyalty so that automatically employees will be loyal to the company without thinking about the time given to the company and also fight for a company brand.*

**Keywords:** *Leadership Strength, Employee Loyalty, Doctor Friend, Branding*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya pemimpin, dan loyalitas karyawan Kawan Dokter kota Bandung dalam memperjuangkan brand perusahaan. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yang menggunakan metode deskriptif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk subjek penelitian adalah CEO atau pemimpin kawan dokter Bandung dan beserta karyawannya. Adapun hasil yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu pemimpin kawan dokter mampu membangun sebuah karakter pemimpin dalam dalam mencapai loyalitas karyawan. Pemimpin kawan dokter mengimplementasikan dalam enam bagian untuk jangka panjang yaitu perencanaan perusahaan dalam mencapai tujuan, pandangan untuk ke depan dalam menganalisa kekuatan, kelemahan, dan peluang yang akan terjadi, Loyalitas karyawan yang memberikan Hak kepada setiap karyawan, kebebasan kreatif, kebebasan

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

menyampaikan pendapat, pengambilan rencana, pengambilan keputusan, dan reward tujuannya supaya lebih percaya diri dan memberikan kesempatan karir karyawan yang memiliki kompetensi bagus. Pimpinan memberikan penghargaan ke karyawan yang mempunyai loyalitas besar sehingga dengan sendirinya karyawan akan loyal terhadap perusahaan tanpa memikirkan waktu yang diberikan kepada perusahaan dan juga memperjuangkan sebuah brand perusahaan.

**Kata Kunci:** Gaya Pemimpin, Loyalitas Karyawan, Kawan Dokter, Merek

### PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan, manajemen akar energi orang merupakan faktor sangat penting sebab akar energi orang memegang peranan penting dalam perusahaan dan bisnis. Agar berhasil mencapai tujuan, dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan peran dan pemimpin yang baik, mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga sumber daya manusia loyal terhadap bisnis. Pangkal energi orang dalam sesuatu perusahaan dapat diucap pegawai. Terlepas dari ketersediaan aspek lain semacam infrastruktur atau fasilitas pendukung lainnya. Kalau tidak ada karyawan di perusahaan, sebuah bisnis tidak akan dapat berfungsi dengan baik.

Kalau perusahaan dapat tingkatkan loyalty sumber daya manusia, sebagai perihal karyawan, karyawan yang bersangkutan akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan kegiatan akan dilakukan sesuai dengan peraturan perusahaan, akhirnya kelangsungan organisasi tentu saja akan terus berlanjut. .meningkat. Tempatkan dengan bagus. Bila hal tersebut dilakukan pastinya bakal berakibat positif untuk manajemen baik organisasi

maupun perusahaan itu sendiri, sampai ke karyawan yang paling bawah, bagi setiap orang yang ikut serta didalam *company*.

Dalam hal ini, loyalitas bukan sekedar loyalitas, yaitu perubahan pada institusi lain, tetapi perasaan bahwa ia menjadi bagian dari perusahaan tempat ia bekerja, tindakan positif selanjutnya, dan kesediaan untuk mengikuti aturan-aturan yang terkandung di dalamnya. Ini adalah emosi simpati buat perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menjadi sebuah tolak ukur perusahaan dalam mengembangkan sebuah *brand*, dimana karyawan tersebut mampu melindungi dan melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaannya, dalam jabatan, dan dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Kawan dokter adalah suatu perusahaan teknologi yang melayani di aspek telekonsultasi kesehatan, dan pendukung operasional klinik dalam melakukan pekerjaan administrasi. Perusahaan ini baru berdiri pada tahun 2019 di Bandung. Pemimpin kawan dokter selalu berusaha memberikan sarana dan prasarana untuk setiap karyawannya. Memberikan yang terbaik untuk setiap

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

karyawan. Karena pemimpin dituntut memiliki pengetahuan yang luas, kreatif dan inovatif, yang akan nantinya sangat berpengaruh besar terhadap loyalitas karyawan dalam memperjuangkan *brand* perusahaan kawan dokter.

Loyalitas cenderung membuat karyawan tidak beralih ke perusahaan lain, sehingga perusahaan ini sangat mementingkan retensi karyawan. Loyalitas mempengaruhi kenyamanan karyawan yang beroperasi pada suatu perusahaan serta berguna bagi semua karyawan. (Siagian & Sondang P, 2016)

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa berbagai keterampilan dan pengetahuan yang inovatif dan kreatif sangat diharapkan dari para pemimpin kawan dokter. Hal ini sangat diharapkan sebab akan meningkatkan daya produksi serta kesejahteraan di samping operasional perusahaan yang baik. Pemimpin yang bagus dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Gaya pemimpin sangat penting dalam sebuah perusahaan. Karena perusahaan berhasil atau tidaknya ditentukan pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya yang Tergantung pekerjaan dan tanggung jawabnya. CEO mempunyai kemampuan dan manfaat untuk mengarahkan, memajukan, mengatur, mengarahkan, menunjukkan dan pengaruhi berjalan suatu perusahaan dalam rangka melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus

mengarahkan karyawan tindakan dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan Seorang pemimpin merupakan seorang yang menggunakan otoritas serta kepemimpinannya untuk membimbing karyawan dan tanggung jawab atas profesi mereka untuk menggapai tujuan mereka. (Malayu S.P, 2013). CEO harus mampu memberikan motivasi berupa dorongan, bimbingan, bimbingan, nasehat, pengawasan, keteladanan, kejujuran dan keteguhan hati supaya bawahan dapat beroperasi sesuai secara efektif untuk mencapai tujuannya. (Mulyadi, 2015)

Sosok pemimpin sangat diperlukan keberadaannya dalam suatu perusahaan. Di dalam sesuatu lembaga dengan lingkup kegiatan sungguh luas, termasuk bermacam pekerjaan, kepribadian para anggotanya terlibat. Sebab itu, pemimpin ialah pandangan wajib dicermati oleh tiap *company*.

Oleh karena itu peran pemimpin merupakan aspek pada menjalankan sesuatu usaha. Sebab peran kepemimpinan tersebut, perusahaan terstruktur, terdefinisi serta baik dan dikelola dengan baik alhasil tidak beroperasi masing-masing ataupun sesuka hati. Sebab itu, para pemimpin yang memimpin dalam perusahaan perlu memiliki berbagai keterampilan serta wawasan yang inovatif serta inovatif untuk dapat dipimpin oleh perusahaan dipimpinya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas sehingga bisa dirumuskan sebagai

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

rumusan permasalahan, rumusan masalah tersebut yaitu: Bagaimana *branding* perusahaan Kawan Dokter melalui kegiatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

Untuk penelitian terdahulu disusun oleh Daniel Iman Santoso (2017) dengan Judul “Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Di Perdana Elektronik”. Penelitian ini menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan membentuk loyalitas karyawan di Perdana Elektronik. (Daniel , 2017)

Adapun perbedaan dalam penelitian ini yaitu perbedaan Gaya kepemimpinannya pertama dengan pimpinan kedua kepada setiap karyawannya. pimpinan pertama tegas sedangkan pimpinan kedua yang memberikan sikap terbuka, diskusi, tanggung jawab, pemahaman dengan cepat, dan modernisasi. Dimana dalam penelitian ini dalam loyalitas karyawan terdapat enam indikator diantaranya Aspek loyalitas karyawan: kepatuhan terhadap peraturan, kenikmatan kerja, rasa memiliki, hubungan interpersonal, kemauan untuk bekerja sama, tanggung jawab kepada perusahaan yang menunjukkan loyal kepada perusahaannya.

Penelitian selanjutnya di susun oleh Windayanti & Wenny Desty Febrian (2021) dengan judul “Employer Branding Sebagai Strategi Komunikasi Organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan” (Windayanti & Febrian, 2021). Penelitian ini juga menjelaskan strategi komunikasi organisasi

seperti apa yang digunakan PT.Pratama Utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui Employer Branding. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan internal *injection* sebagai strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawannya dan lebih menanamkan nilai-nilai perusahaan untuk mencapai tujuan dan juga mempertahankan perusahaan, terutama dalam employer branding perusahaan mengakui kemampuan karyawan yang memiliki potensi besar dalam mendapatkan peluang karir, dan menguatkan *engagement*.

Penelitian ini dilakukan kawan dokter Bandung di provinsi Jawa Barat. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode deskriptif dengan pendekatan Kualitatif, ada pula teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi dan wawancara dengan pimpinan kawan dokter Bandung beserta karyawan yang berkaitan dengan kawan dokter.

### LANDASAN KONSEPTUAL

#### Pemimpin

Pemimpin merupakan bagian keahlian buat mempengaruhi orang lain. Pentingnya seseorang pemimpin untuk operasi yang efektif dari garis depan organisasi. Karyawan bertindak sesuai keinginan manajer, karena kemampuan manajer bisa mempengaruhi karyawan. Arti ini merepresentasikan kemungkinan dan ketergantungan dan tidak boleh diperbarui

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

supaya efektif. Jadi kekuasaan adalah kapasitas atau potensi. (Manik, 2013)

Menurut Rogers Kekuasaan adalah kemampuan pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan perusahaan dalam cara yang sangat spesifik. Misalnya kekuasaan dan pelaksanaan Kerja. Intinya kekuasaan dalam pemimpin adalah sesuatu cara buat pengaruhi aktivitas- aktivitas pegawai dalam upaya buat menggapai tujuan dalam suasana khusus. Kewenangan sesuatu kemampuan akibat dari seseorang atasan serta andil resmi seseorang atasan dalam suatu perusahaan. (M.F, 1973)

Dari uraian di atas bisa disimpulkan kalau kekuasaan merupakan seorang yang berpotensi untuk mempengaruhi orang lain, dengan otoritas posisi atau jabatan yang sedang diduduki oleh pemimpin didalam sebuah perusahaan.

Pemimpin merupakan seorang yang memiliki bawahan buat melakukan beberapa profesinya buat suatu tujuannya (AlKhairy, 2017). Hasibuan pula berkata kalau pemimpin merupakan seorang dengan wewenang kepemimpinannya membidik bawahannya buat melakukan beberapa dari profesinya dalam menggapai tujuan. Sebaliknya Robert Tanenbaum menjelaskan kalau atasan merupakan mereka yang memakai wewenang resmi buat mengorganisasi, memusatkan, serta mengendalikan para anak buah buat bertanggungjawab, biar seluruh bagian profesi di koordinasi buat menggapai suatu tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan Pemimpin merupakan seorang yang pengaruhi orang lain (bawahan) dan melakukan kegiatan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai maksud apa sudah rencanakan.

Fungsi pemimpin terdapat enam peranan diantara, Pertama, fungsi perencanaan. Artinya, selalu proaktif menentukan yang terkecil kemudian memberikan hikmah untuk mempersiapkan sesuatunya terlebih dahulu dalam aktivitas yang akan datang.

Kedua, pada perihal ini memandang ke depan selaku seseorang atasan wajib sanggup mengamati peluang masa akan datang. Dari hasil berwawasan kedepan, ini penting pimpinan sering hati- hati terhadap kemungkinan muncul di masa depan.

Ketiga, pengembangan loyalitas. Pemimpin sanggup mengembangkan rasa cinta serta respek pada karyawannya terhadap perusahaan. Seiring dengan kecintaannya pada perusahaan, ada juga rasa cinta dan hormat terhadap tugas perusahaan, karyawan dan pimpinan.

Keempat, pengawasan penerapan konsep. Guna dari pemimpin adalah memantau penerapan rencana, yang dikerjakan pantas rencanakan buat menggapai tujuan. Tidak hanya itu, pemimpin sama halnya dengan ketua pelaksana dalam perusahaan yang perlu melihat perkembangan rencaangan tersebut. Semua kendala terjadi wajib segera ditangani

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

supaya seluruh suatu yang direncanakan senantiasa berjalan serupa harapan.

Kelima, membuat keputusan tidak selalu mudah bagi kepemimpinan. Karena untuk mengutip ketetapan, manajer perlu benar-benar mengamati keputusan tersebut. Masalah jadi ketergantungan.

Keenam, berarti memberi penghargaan yaitu, reward Sebagai seorang atasan, pemimpin wajib aktif memantau semua aktivitas bawahan ataupun karyawan perusahaannya. Pemimpin harus lebih memperhatikan bawahannya. Dia perlu mendorong bawahan berkinerja baik dengan memberi mereka hadiah juga berupa teguran kalau ada kekurangan setiap karyawan.

Pemimpin yang bijak tidak berpikir bahwa pekerjaan mereka selesai dia berterima kasih kepada syukur ini wajib jadi Kerutinan sehari-hari. Rasa syukur jua tentu sangat penting untuk semua manusia. Bawahan bangga dan senang ketika hasil usahanya diperhatikan dan dinilai oleh orang lain, dan bahkan dari pemimpin itu sendiri. (Karjadi, 1989).

Tentunya setiap perusahaan mempunyai pencapaian yang ingin di capai dalam perusahaan. Tetapi untuk mencapai maksud tersebut, semua pimpinan di perusahaan membutuhkan karyawan yang loyal kepada *company*. Loyalitas karyawan dipahami sebagai sikap karyawan untuk menggunakan keterampilan juga pengetahuannya dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh

tanggung jawab, disiplin, dan integritas.

### Loyalitas Karyawan

Loyal adalah karyawan yang patuh dan setia terhadap perusahaan yang menyediakan keperluan yang tepat serta diperoleh oleh karyawan menciptakan dorongan untuk membuat tiap karyawan lebih tinggi bagi *company* juga mendorong mereka untuk berbuat lebih banyak kepada perusahaan. (Agustini, 2011)

Menurut Poerwopoespito mengatakan kalau kesetiaan pada profesi terlihat pada tindakan karyawan yang mellihatkan keahlian serta kemampuan yang dipunyai, melakukan kewajiban dengan tanggung jawab, patuh dan jujur dalam bertugas.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa loyalitas kebulatan tekad, kesetiaan, kesanggupan untuk patuh, kesanggupan melaksanakan, dan kesanggupan untuk mengamalkan pada perusahaan dan penuh pemahaman serta kewajiban. Dengan mendirikan fasilitas di perusahaan, karyawan dapat bekerja lebih aktif.

Indikator loyalitas karyawan yang pertama kepatuhan terhadap aturan, kedua tanggung jawab terhadap perusahaan, ketiga kemauan untuk bekerja sama, keempat rasa memiliki terhadap perusahaan, kelima hubungan interpersonal, dan keenam pekerjaan menyenangkan. (Siswanto, 2010)

Menurut Agustini, karyawan di perusahaan memiliki kepedulian khusus,

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

menciptakan nilai kekeluargaan, meningkatkan karir, menganalisis, meningkatkan hubungan kerja, dan akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pemimpin. Ada cara untuk meningkatkan loyalitas. (Agustini, 2011)

### *Theory Servant Leadership*

Menurut Greenleaf, Servant Leadership merupakan kepemimpinan didasarkan pada jasa, keahlian, uraian, serta antusias, dan keahlian buat menghasilkan pengikut bagi pemimpin. Motivasi untuk melayani pemimpin adalah untuk memprioritaskan keinginan paling tinggi orang lain. Bersumber pada prinsip Greenleaf, timbul bermacam uraian serta teori tentang menjalankan kepemimpinan. ( Sylvia, 2021)

Spears juga menjelaskan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah model kepemimpinan di mana pemimpin mempunyai keahlian untuk empati, persuasif, dan berkomunikasi. Tidak hanya itu, Barbuto dan Wheeler menarangkan teori kepemimpinan yang melayani selaku bentuk ataupun pola kepemimpinan dan mengutamakan pelayanan kepada orang-orang di sekitarnya. (Barbuto & Wheeler, 2006)

Selain itu, Page dan Wong menjelaskan dalam teori mereka model konseptual dari kepemimpinan yang melayani untuk menggunakan hati. Kemudian, Page & Wong mengembangkan lebih lanjut model proses bermusuhan untuk kepemimpinan yang

melayani serta merevisi profil bawah penelitian empiris. Partisipasi utama dari bentuk ini merupakan identifikasi yang jelas dari kepemimpinan otomotif sebagai praktik kepemimpinan yang melayani, dan sebagian perihal berarti dalam kepemimpinan yang melayani: pemberdayaan serta pengembangan orang lain, dan kerendahan perasaan, kepada orang lain. Pelayanan, kepemimpinan yang terbuka serta partisipatif, atasan yang menginspirasi, atasan visi serta atasan yang berani (dengan integritas dan kredibilitas). (Wong & Page, 2003)

Patterson menjelaskan kepemimpinan yang menanggapi merupakan teori berfokus pada pemimpin sebagai pengikut dan memiliki nilai dan norma bahwa perilaku dan sikapnya sejalan dengan fokus pengikut. (Patterson, 2003)

Peneliti percaya kalau loyalitas terkait pada kedudukan seseorang atasan yang menanggapi bawahannya dengan sepenuh hati. Sebab itu, perlu diterapkannya tuntunan hamba kepada pemimpin. Oleh karena itu, teori kepemimpinan melayani Page & Wong didasarkan pada *character-oriented, people-oriented, task-oriented, process-oriented*, khususnya *servant leaders* kalau atasan yang menanggapi. Tujuan utamanya yaitu untuk menanggapi orang lain. Kejujuran, kerendahan hati, menghargai, kepedulian terhadap karyawan, menguatkan karyawan, menjaga karyawan, visi, penetapan tujuan, bimbingan, model ataupun contoh, pembangunan tim serta

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

pengambilan keputusan bersama. (Wong & Page, 2003)

### **Branding**

*Branding* telah menjadi salah satu kunci sukses dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Saat ini brand bukan hanya sekedar logo dari sebuah perusahaan tetapi juga merupakan perwakilan dari seseorang bagaimana persepsi tentang layanan pelanggan, reputasi, iklan, dan citra perusahaan dihadapan dengan publik (Deluxe, 2021)

Brand dari bisnis cenderung sehat dan kuat jika fungsi-fungsi perusahaan dapat bekerja dengan baik secara maksimal. Berdasarkan Small Business Resource Centre, Brand yang kuat dapat meningkatkan pengakuan kepercayaan dan menarik perhatian pelanggan, menghasilkan pelanggan baru serta menginspirasi karyawan dalam membangun finansial usaha (Deluxe, 2021)

Kesuksesan dalam sebuah branding tergantung oleh perusahaan tersebut. Bagaimana perusahaan mengumpulkan sebuah data dan informasi, menganalisis data tersebut dengan sistematis, dan memberikan strategi tersebut secara sistematis yang akan menjadikannya nanti evaluasi dalam perusahaan secara terus menerus. (Sundima, 2018)

Karyawan adalah perwakilan dalam sebuah merek perusahaan. Karyawan adalah orang-orang yang memberikan nilai merek

kepada pelanggan (Terglav, Maja, & Robert, 2016). Oleh karena itu, organisasi memiliki kebutuhan untuk mengadopsi kegiatan Kawan Dokter untuk menyelaraskan sikap dan perilaku karyawan dengan merek yang dikomunikasikan secara eksternal kepada pelanggan.

### **METODE PENELITIAN**

“Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini merupakan pendekatan kualitatif yang dipakai untuk mencari dan menjelaskan realitas peristiwa yang diteliti guna memperoleh data yang objektif (Sugiyono, 2015). Suatu metode penelitian kualitatif yang digunakan oleh peneliti mengenai keadaan benda-benda alam. Menurut Moreon, penelitian kualitatif adalah “studi yang bertujuan untuk memahami secara komprehensif fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motif, dan perilaku dalam bentuk khusus berupa kata-kata dan kata-kata”. Penggunaan konteks alami dan berbagai metode alami.” (Moleong, 2005)

Berlandaskan penjelasan di atas, peneliti juga melihat bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang alami beserta data yang diperoleh bersifat deskriptif. Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dan sifat studi kasus. Penelitian ini berfokus pada objek tertentu yang sedang dipelajari sebagai contoh. Data studi kasus tersedia untuk semua pihak.



## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

Subjek penelitian ialah sumber data yang bisa memberikan data terpaut dengan masalah penelitian yang sedang teliti. Metode pemilihan subjek penelitian memakai metode purposive sampling yang dipilih dengan estimasi serta tujuan khusus. (Sugiyono, 2015)

Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti sebagai subjek penelitian adalah mereka yang terlibat pada kegiatan yang diteliti, mengetahui dan memahami informasi terkait penelitian. Berdasarkan hal tersebut, subjek dalam penelitian ini dipilih dengan kriteria sebagai berikut:

1. Pimpinan atau CEO dari PT Sinergi Dentmas Bersaudara atau yang disebut Kawan Dokter Kota Bandung.
2. Karyawan Kawan Dokter Yang Awal Buka Kawan Dokter Sampai Sekarang
3. Bersedia untuk di Wawancara

Pada penelitian ini ialah Pimpinan dan Karyawan terletak di Kota Bandung, yang merupakan latar belakang yang beda berlandaskan pada pendapat kalau penelitian kualitatif lebih memprioritaskan informasi yang banyak dari banyaknya jumlah informan. Sebab itu, hingga penentuan poin penelitian ini dicoba melalui pemakaian teknik purposive sampling ataupun serupa dengan tujuan ataupun patokan populasi penelitian. Ada pula keterangan informan ada pada Tabel 1 selanjutnya ini.

**Tabel 1**  
**Data informan**

| No  | Nama | Keterangan                     |
|-----|------|--------------------------------|
| 1.  | OAN  | CEO Kawan Dokter               |
| 2.  | YM   | Sales Area Manager             |
| 3.  | NS   | Project Executif               |
| 4.  | PB   | Operasional Kawan dokter       |
| 5.  | PY   | Business Development Executive |
| 6.  | RS   | Business Development Executive |
| 7.  | AHY  | Business Development Executive |
| 8.  | SFF  | Business Development Executive |
| 9.  | FA   | Business Development Executive |
| 10. | AS   | Business Development Executive |

*Sumber CEO Kawan Dokter Oskhar Ardhi Nugraha*

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Wawancara

Menurut Arikunto wawancara awal mula bertanya serangkaian persoalan telah tersusun, setelah itu satu persatu diperdalam dengan mencari penjelasan lebih lanjut (Arikunto, 2010). wawancara awal mula menanyakan serentetan persoalan yang sudah tersusun, setelah itu satu persatu diperdalam dengan mencari penjelasan lebih lanjut. Dengan prinsip pertanyaan yang telah terbuat diharapkan pertanyaan serta statment responden lebih terencana serta mempermudah buat rekapitulasi catatan hasil pengumpulan informasi penelitian.

Pada wawancara, peneliti meminta supaya responden memberikan informan sesuai dengan yang dialami, diperbuat, atau dirasakan karyawan terhadap pimpinannya,

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

dan bagaimana loyalitas karyawan terhadap perusahaan ini. Tujuan dicoba wawancara merupakan buat menggali data dengan cara langsung serta mendalam dari sebagian informan yang ikut serta. Tanya jawab dicoba dengan lihat wajah langsung dengan informan, alhasil terjalin kontak individu serta mendapatkan informasi yang detail dan konkret.

### 2. Observasi

Menurut Sugiyono penelitian diawali dengan menulis, menganalisa serta berikutnya membuat kesimpulan mengenai kepatuhan karyawan kepada perusahaan ini. Riset ini memakai metode observasi non partisipan, sebab peneliti tidak ikut serta serta cuma selaku pengamat independen. (Sugiyono, 2015)

### 3. Dokumentasi

Metode pengumpulan informasi selanjutnya yang dipakai oleh peneliti, ialah dokumentasi. pemilihan ini dipakai oleh peneliti guna mengakulasi informasi insiden yang telah lalu. Dokumentasi ini berupa rekaman serta gambar. Metode analisa informasi yang dipakai dalam penelitian ini merupakan memakai langkah- langkah semacam yang dikemukakan oleh Burhan Bungin ialah pengumpulan informasi ( informasi *collection*), pengurangan informasi ( informasi *reduction*), konfirmasi serta penekanan kesimpulan. (Bungin, 2001)

Penelitian ini menggunakan metode

triangulasi sumber berfungsi sebagai kegunaannya untuk menguji kredibilitas data dan melakukan pengecekan data melalui beberapa sumber. Dalam menguji kredibilitas sebuah data tidak boleh disamaratakan dalam penelitian kualitatif, tetapi harus dilihat dari deskripsi, kategori, pandangan yang sama, pandangan berbeda, dan spesifik. Data yang sudah dianalisis langsung diberikan kesepakatan dari sumber data tersebut. (Sugiyono, 2013)

Penelitian ini dilakukan dengan melihat kebenaran data yang didapatkan dari beberapa narasumber dan pandangan karyawan terhadap loyalitas perusahaan dan pimpinannya yang diperoleh melalui teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan dan karyawan kawan dokter dalam loyalitas perusahaan. Kemudian untuk mengecek kebenaran hasil wawancara, peneliti menggunakan observasi atau pengamatan dengan melihat langsung loyalitas karyawan di kawan dokter.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersumber pada wawancara serta observasi yang sudah dicoba. Peneliti dapat menguraikan tentang gaya pemimpin yang dilakukan oleh kawan dokter dalam membangun loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh hasil mengenai kekuasaan pemimpin kawan dokter dalam loyalitas karyawan untuk perusahaan.

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

Oan, sebagai CEO dari kawan dokter menyampaikan bahwa kekuasaan pemimpin yang dilakukan dalam perusahaan ada tiga *point* diantaranya komitmen, kepatuhan, dan perlawanan. Berikut penuturan hasil wawancaranya.

*"gaya pemimpin yang saya lakukan dalam menjaga loyalitas karyawan di kawan dokter selain dari tiga poin penting utama komitmen, kepatuhan, dan perlawanan. Saya harus bisa mengarahkan dan mengajarkan kepada karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik, menjaga hubungan baik, membangun nilai kekeluargaan, membina hubungan kerja, dan saya harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman".* (Wawancara, Sabtu 4 Juni 2022)

Seorang pemimpin harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan. Pemimpin juga harus memiliki dedikasi yang tinggi, dan juga berpengalaman, dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Peran seseorang pemimpin akan terwujud apabila terjalin hubungan yang baik, harmonis antara pemimpin dengan karyawan. Pemimpin di kawan dokter juga menerima masukan dan kritikan setiap karyawan lainnya. Kekuasaan juga sangat penting oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tujuan di dalam perusahaan.

Kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan kehendak orang yang berkuasa. Kekuasaan ada dan dilaksanakan di semua bidang kehidupan. Kekuasaan mencakup kemampuan untuk

memerintah (sebagai penguasa berikut) dan kemampuan untuk membuat keputusan yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi tindakan orang lain. Max Weber menyatakan bahwa kekuasaan adalah kemungkinan bahwa seorang individu atau sekelompok orang akan membuat bawahan mereka sadar akan keinginan mereka dan pada saat yang sama menerapkannya pada perilaku perlawanan dari orang atau kelompok tertentu. (Max Weber, 2006)

Gaya pemimpin di kawan dokter mereka memiliki tiga poin penting di dalam perusahaan diantaranya komitmen, kepatuhan, dan perlawanan. Maksudnya komitmen di kawan dokter karyawan harus menerima dan menyetujui apa yang menjadi keputusan dari pimpinannya, dan setiap karyawannya menjalankan pekerjaan dan aturannya dengan secara efektif.

Kepatuhan di kawan dokter menggambar karakteristik dari setiap karyawannya. Pemimpin kawan dokter tidak ingin setiap karyawan mematuhi peraturan yang memiliki rasa apatis yang tinggi dibandingkan dengan antusiasme. Jadi kepatuhan setiap karyawan harus memiliki rasa kegairan, semangat, dan minat besar terhadap perusahaan, dibanding acuh terhadap perusahaan.

Perlawanan di kawan dokter menentukan tujuan pemimpin untuk perusahaan dalam jangka panjang. Pemimpin kawan dokter sangat terbuka dalam diskusi

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

*meeting room*, dan setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menyangkal hasil diskusi yang peroleh setiap karyawan dan operasional. Karyawan boleh saja tidak tertarik atau menolak pendapat karyawan lain atau rapat pimpinan itu sendiri, dengan alasan yang sangat kuat dan memiliki argument yang jelas.

Seorang pemimpin jadi akhir cengkal dalam berhasil ataupun tidaknya tujuan perusahaan, tetapi dalam cara mencapai tujuan tersebut, pemimpin mungkin tidak bisa melaksanakan tugas perusahaan seorang diri, dengan kata lain pemimpin juga melimpahkan tugas seseorang atasan pada karyawannya tujuannya ialah buat memudahkan serta memesatkan cara penanganan seluruh wujud tugasnya.

Pimpinan kawan dokter melakukan enam cara yaitu perencanaan, pandangan kedepan, pengembangan loyalitas karyawan, pengawasan terhadap pelaksanaan rencana, pengambilan keputusan, dan memberikan *Reward*. Pertama, Perencanaan menurut G. R Terry merupakan sebuah langkah awal di dalam perusahaan untuk mencapai sebuah keinginan sudah ditetapkan. Memandang sedemikian itu berarti suatu pemograman, hingga atasan kawan dokter terus meningkatkan kompetensi karyawannya agar tujuan di perusahaan bisa tercapai dengan baik.

*“Saya dengan team saya ingin melakukan program pekerjaan dengan baik dengan permasalahan yang ada di lapangan, ketika timbul permasalahan setiap program aplikasi*

*yang kami luncurkan, tentunya banyak komplek setiap mitra yang bergabung dengan kami. Saya akan menanyakan kepada setiap team saya permasalahan apa yang terjadi dalam setiap minggu. Baik di bagian operasional atau marketingnya, ketika banyak komplek yang di dapatkan, maka lebih bagus perencanaan aplikasi yang akan kami kembangkan dalam perusahaan ini”.* (Wawancara, Sabtu, 4 Juni 2022)

Dalam hal ini pemimpin di kawan dalam melakukan perencanaan dalam perusahaan melalui analisis yang terjadi di lapangan seperti apa. Setiap karyawan diberikan kesempatan mengeluarkan pendapat dan sekaligus kritik untuk aplikasi agar dapat diterapkan lebih baik bagi mitra yang bergabung dengan kawan dokter. Tujuan pimpinan kawan dokter untuk mengevaluasi kemampuan kerja karyawannya dalam segi pengetahuan, perencanaan, dan keterampilannya dan mampu mengatasi masalah di lapangan dengan baik.

*Kadua*, Pandangan kedepan untuk kawan dokter, memandang ke depan jadi salah satu kewajiban berarti seseorang atasan, tujuannya supaya atasan tetap sanggup menganalisa apa yang hendak terjalin ke depan, intensitas, kelemahan, kesempatan, serta bahaya kepada kemajuan perusahaan kawan dokter. Dengan metode memandang ke depan berarti atasan hendak sedia dalam mengalami seluruh suatu yang hendak terjalin dalam kepemimpinannya.

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

*” Selaku seseorang pemimpin, pemikiran ke depan atas suasana yang mungkin terjalin ini dicoba pada saat dalam pemograman, pada saat akan mengambil keputusan rencana yang digunakan, saya dibantu oleh karyawan bakal menganalisa seluruh objek yang bakal terjadi kedepannya, alhasil seluruh kemungkinannya dapat ditangani dengan bagus”. (Wawancara, Sabtu 4 November)*

Metode yang dicoba oleh pemimpin kawan dokter bandung ini memanglah lumayan efisien memandang suatu yang hendak terjalin telah teranalisis kala pemograman diseleksi, alhasil seluruh hambatan- hambatannya dapat diminimalisir serta konsep hendak berjalan dengan bagus.

Ketiga, Kepatuhan karyawan, seseorang atasan wajib sanggup menghasilkan rasa cinta, rasa segan dan keyakinan kepada perusahaan, karyawan dan pekerjaan serta profesi, hingga dengan terciptanya rasa itu sehingga bakal muncul pula ketaatan karyawan kepada perusahaan, atasan serta karyawannya, alhasil dengan suasana ini para karyawan hendak melakukan kewajiban serta pekerjaanya dengan rasa jujur serta maksimum.

*“Bukanlah gampang menghasilkan karyawan patuh pada perusahaan ini, tetapi dari mula saya mengetuai perusahaan ini memanglah telah mendalami suasana ini, aku senantiasa menerangkan pada para karyawan kalau kita beroperasi disini (kawan dokter) tujuan utamanya adalah sama-sama memajukan perusahaan kawan dokter, banyak kompetitor yang bergabung dengan kawan dokter, perusahaan kawan dokter dapat berkembang dengan pesat. Dan yang*

*terpenting, saya selalu membuka peluang karir dan posisi yang menunjang karirnya karyawan. Sehingga dengan terbentuknya hal seperti setiap karyawan termotivasi untuk menjadi lebih terhadap dirinya dan juga untuk perusahaan”. (Wawancara, Sabtu, 4 Juni 2022)*

Dengan menerapkan kepemimpinannya selaku seseorang yang sanggup tingkatkan kepatuhan para karyawan dengan teknik itu, atasan jadi sanggup mengenali siapa karyawan yang hendak senantiasa loyal serta yang tidak, sebab pada tanya jawab terbukti pada saat terdapat sebagian sarjana yang melamar serta atasan menerangkan kalau peluang karir sangat terbuka untuk setiap karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih baik untuk perusahaan ini. Supaya motivasi dan loyalitas karyawan ada di dalam diri mereka masing-masing

Keempat, Pengawasan kepada penerapan pemograman, dalam melaksanakan gelindingan perusahaan, guna atasan dalam pengawasan kepada penerapan konsep merupakan perihal yang amat berarti, sebab dari pengawasan ini atasan sanggup mengenali apakah perencanaannya berjalan dengan bagus ataupun tidak, terdapat halangan ataupun tidak, bila terdapat halangan, pasti kewajiban atasan selaku posisi yang paling tinggi di industri wajib menanggulangi halangan yang terjalin supaya penerapan konsep kembali efisien serta berdaya guna.

*”Selaku seseorang atasan, aku memanglah senantiasa mendampingi seluruh*

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

*suatu berjalan dengan cocok konsep, tidak hanya itu tujuan hambatan- hambatan yang terjalin pegawai dapat langsung bertanya dengan gampang buat memecahkan permasalahannya sebab memanglah posisi aku terletak di tempat, setelah itu ini dapat jadi materi penilaian supaya kedepannya tidak terdapat lagi halangan yang terjalin". (Wawancara, Sabtu, 4 Juni 2022 )*

Pengawasan yang dicoba atasan kawan dokter Bandung memanglah terhitung efisien, sebab pengawasan diiringi dengan edukasi menghasilkan seluruh kegiatan karyawannya dapat diminimalisir dalam hambatan-hambatan yang terjalin.

Kelima, Pengumpulan keputusan, suatu yang amat vital untuk seseorang atasan, sebab dari mari keahlian atasan membaca suasana yang terjalin di pelan serupa apa serta dipertaruhkan. Semacam salah satu guna pengumpulan ketetapan merupakan buat memandang sebagian konsep yang telah direncanakan, disini atasan wajib sanggup menyudahi konsep mana yang hendak diseleksi yang dapat meminimalisir hambatan-hambatan yang terjalin.

*" Dalam menyudahi suatu, paling tidak aku hendak memikirkan dengan sebagian perihal saat sebelum menyudahi opsi. Yakni memandang apakah ada effect terhadap kemajuan perusahaan atau tidak. Dan mengamati kesempatan serta halangan yang hendak terjalin dikemudian hari. Dari situ saya mampu mengambil keputusan pilihan mana yang harus saya pilih". (Wawancara, Sabtu 4 Juni 2022)*

Teknik yang digunakan oleh pemimpin kawan dokter sudah sangat efektif dalam menentukan keputusan, karena sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dalam jangka panjang. Kawan dokter juga menggunakan analisa SWOT buat mencermati hal daya, kelemahan, kesempatan, serta halangan sesudah itu atasan kawan dokter hendak gampang mengambil keputusan segala sesuatunya.

Keenam, memberi *Reward* kepada karyawan yang merupakan Membagikan salah satu wujud dorongan tiap karyawan. Dengan memberi *Reward* kepada karyawan yang kinerjanya sungguh bagus itu hendak otomatis menekan pada karyawan-karyawan lain supaya lalu tingkatkan kinerjanya dan akan loyalitas kepada perusahaan. Tujuan pemimpin kawan dokter untuk motivasi agar setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, dan semakin semangat.

Ketika karyawan mendapat *reward* terhadap kinerja setiap bulannya maka juga akan timbul motivasi kerja dan loyalitas terhadap diri karyawan. Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau perusahaan di dalamnya yang terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. (Poerwadarminta, 2002)

*"Ketika karyawan saya disiplin, menaati peraturan, dan menguntungkan bagi perusahaan saya, saya akan memberikan*

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

*bonus bulanan kepada setiap karyawan, karena setiap bulan karyawan memiliki penilaian kemajuan kinerja mereka mereka-masing". (Wawancara, Sabtu 4 Juni 2022)*

Pemimpin kawan dokter sangat profesional dalam memberikan penilaian dan *reward* kepada karyawan. Bisa dilihat dari beberapa karyawan menjelaskan ketika wawancara karyawan dengan peneliti.

*"Pemimpin kawan dokter sangat adil dalam memberikan kesempatan kesetiap karyawan, kami suka dengan kepemimpinan beliau, beliau bukan hanya memberikan reward saja, tapi beliau juga membentuk karakter diri kami dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan, dibebaskan untuk berkreatif, bebas dalam menyampaikan pendapat, dan beliau juga menyikapi kami sebagai rekan kerja, dan bukan bawahan beliau sehingga kami rileks berhadapan di depan beliau, beliau juga selalu request ke kami meeting harian dan bulanan tepat yang enak untuk meeting, jadi kami tidak terpaksa di dalam suasana ruangan kantor, tetapi juga bisa menikmati suasana di luar kantor,".*

Pemimpin kawan dokter sangat terlihat disini tentang loyalitas kepada karyawan dengan cara memberikan *reward* dan penghargaan kepada setiap karyawan yang memiliki kompetensi besar. Pemimpin kawan dokter tidak segan-segan untuk memberikan kesempatan posisi yang lebih bagus kepada setiap karyawan, yang progress kerja lebih bagus setiap bulannya. Yang membuat mereka menjadi lebih percaya diri untuk memajukan bersama perusahaan. Pimpinan membagikan

penghargaan ke karyawan yang mempunyai loyalitas besar merupakan sesuatu perihal yang wajib dicoba dalam perusahaan. Supaya Pegawai teman dokter senantiasa tingkatkan kemampuan serta loyalitasnya mengembangkan perusahaan kawan dokter.

Jadi kesimpulan dalam kekuasaan pemimpin yaitu dalam mencapai sebuah loyalitas karyawan. Pemimpin kawan dokter mengimplementasikan dalam enam bagian untuk jangka panjang yaitu perencanaan perusahaan dalam mencapai tujuan, pandangan untuk ke depan dalam menganalisa kekuatan, kelemahan, dan peluang yang akan terjadi, Loyalitas karyawan yang memberikan Hak kepada setiap karyawan, kebebasan kreatif, kebebasan menyampaikan pendapat, pengambilan rencana, pengambilan keputusan, dan reward.

### KESIMPULAN

Berlandaskan penemuan ataupun hasil dari penelitian yang sudah dilaksanakan serta diulas pada bab- bab tadinya, bersumber pada informasi yang peneliti terima sehingga bisa didapat kesimpulan hal Kekuasaan atasan kawan dokter dalam Loyalitas karyawan, sebagai berikut:

*Pertama*, mengenai kekuasaan pemimpin dalam menciptakan loyalitas kepada karyawan terbagi enam poin penting yang akan membentuk loyalitas karyawan diantaranya: *Perencanaan*, yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Dimana perjalanan ini

## BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

tidak bisa berjalan sendiri tanpa adanya kerjasama antara pemimpin dengan karyawan.

*Pandangan*, sangat dibutuhkan di dalam kawan dokter, terutama pandangan setiap karyawan menganalisa kelemahan, peluang, dan juga ancaman terhadap perkembangan perusahaan, untuk itu dibutuhkan komunikasi yang bagus serta efisien antara atasan serta karyawan. *Loyalitas karyawan*, yang membentuk rasa cinta, rasa hormat kepada setiap karyawan, dan juga memberikan kesempatan kepada setiap karyawan dalam menyampaikan pendapat dan juga penghargaan.

*Pengawasan*, pemimpin memiliki power yang besar dalam menjalankan sebuah perencanaan yang nantinya akan menyebabkan sebuah hambatan-hambatan dalam progres perusahaan. *Pengambilan keputusan*, ketika semua sudah berjalan disini dibutuhkan power seorang pemimpin apakah tepat atau tidak keputusan yang dia ambil. Pemimpin kawan dokter sangat berhati-hati dalam tahap ini. Karena ini akan berpengaruh terhadap semua pihak dan juga perusahaan. Dan terakhir

*Reward*, sangat penting dalam membangun sebuah loyalitas karyawan kepada perusahaan, karyawan akan loyal apabila pemimpin memiliki sifat yang *open* dalam segala hal seperti memberikan peluang terhadap karir karyawan, kebebasan berpendapat, dan juga bonus sebuah tanda *reward* ke setiap karyawan, maka karyawan akan loyal juga terhadap perusahaan tanpa

memikirkan waktu yang diberikan kepada perusahaan.

Pandangan karyawan ke pemimpin kawan dokter dan loyal mereka di dalam perusahaan sangat positif karena memberikan peluang yang besar dalam berkarir, dan juga juga berikan kesempatan menganalisa sebuah permasalahan yang akan terjadi yang nantinya akan menjadi sebuah bekal mereka untuk karir kedepan, dan juga bebas untuk menyampaikan pendapat. Setiap bulan sekecil apapun target yang di dapat pemimpin kawan dokter tetap memberikan bonus kepada setiap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di kawan dokter bandung, maka peneliti perlu memberikan saran untuk peneliti selanjutnya mengingat kawan dokter adalah perusahaan startup yang berbasis digital, ini penting di lanjutkan kembali perkembangan dari segi digital seperti apa dan komunikasi yang diterapkan kawan dokter dalam membangun hubungan dengan mitra seperti apa. sehingga juga berguna juga bagi kemajuan startup lainnya, terutama startup bergerak di komunikasi digital.



# BRANDING PERUSAHAAN KAWAN DOKTER MELALUI KEGIATAN KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- AlKhairy, M. (2017). Peran Pemimpin Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan kualitas Dakwah Santri. *Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, 17(1), 57-74.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barbuto, J., & Wheeler, D. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership [Electronic Version]. *Group and Organization Management*, 300-326.
- Bungin, B. (2001). *Metodologi penelitian kualitatif*. Surabaya: PT. Pustaka Pelajar.
- Deluxe. (2021, Juni 14). *6 Reasons Why a Strong Brand Is Important for Your Small Business*. Retrieved Juni 9, 2022, from Deluxe: <https://www.deluxe.com/blog/six-reasons-why-strong-brand-important-small-business/>
- Daniel, I. S. (2017). Gaya Kepepemimpinan dan Loyalitas Karyawan di Perdana Elektronik. *Agora*, Vol. 5, No. 1.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karjadi, M. (1989). *Kepemimpinan (Leadership)*. Bandung: PT Karya Nusantara.
- M.F, R. (1973). Instrumental and Infra - Resources: The Bases of Power. *American Journal of Sociology*, Newyork .
- Malayu S.P, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manik, J. (2013). KEKUASAAN DAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI PROSES SOSIAL DALAM BERMASYARAKAT. *Journal Sosiologi*, 64-74.
- Max Weber. (2006). Essay in Sociology. In Nurkholis, *Sosiologi* (p. 180). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moleong, L. (2005). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : IN MEDIA.
- Terglav, K., Maja, K. R., & Robert, K. (2016). Internal Branding Process: Exploring the Role of Mediators in Top Management's Leadership-Commitment Relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 54:1-11.
- Patterson, K. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. Regent University: Doctoral Dissertation.
- Poewadarminta, W. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siagian, & Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r & d)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sundima, D. (2018). "The Effect of Knowledge Management on the Strategic Management Process Mediated By Competitive Intelligence in the Small Business Company.". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 20(2):105-15.
- Sylvia, I. (2021). *Servant Leadership (Kepemimpinan Yang Menghamba)*. Indramayu : CV.Adanu Abimata.
- Windayanti, & Febrian, W. D. (2021). Employer Branding Sebagai Strategi Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT. Pratama Utama. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 209-217.
- Wong, P., & Page, D. (2003). *Servant leadership: An Opponent-Process Model and the Revised Servant Leadership Profile : Wong and Page – Servant Leadership: An Opponent Process Model*. London : Trinity Western University