

## Peran Aktualisasi Diri sebagai *Intervening* Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Supriatal<sup>1</sup> (supriatal@binamandiri.ac.id)\*  
Heru Mulyanto<sup>2</sup> (drherumulyanto@gmail.com)

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Islam Syariah Bina Mandiri, Bogor, Jawa Barat, Indonesia 16820

<sup>2</sup>Universitas IPWIJA, DKI Jakarta, Indonesia 13750

\*Penulis Korespondensi

Artikel Masuk: 22 Agustus 2023 | Artikel Diterima: 14 September 2023

### Abstract

*This research aims to evaluate the role of self-actualization as an intermediary in the influence of leadership example and communication on employee performance at Bina Mandiri Multimedia Vocational School. The exemplary variable is understood through three indicators, namely exemplifying the method, inspiring, and challenging the process. The leader communication variable also has two indicators, namely verbal and non-verbal communication. Meanwhile, self-actualization is understood through indicators such as the search for happiness, achieving personal success, and understanding one's identity. Performance variables are defined through aspects such as quality, quantity, and responsibility. This research uses quantitative methods with a confidence level of 95%. The sample used consisted of all employees of Bina Mandiri Multimedia Vocational School, namely 40 people. The data collection method involves the use of primary data through observation and questionnaires and secondary data through literature study. The research instrument was tested through validity and reliability tests. Data analysis was carried out using Smart PLS with a partial square structural analysis approach. The research results show that leadership example has a positive impact on self-actualization which in turn has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, leadership communication has a smaller or insignificant impact on self-actualization and its influence on employee performance is also limited through this factor.*

**Keywords:** modeling; leadership communication; self-actualization; performance

**JEL Classification:** M10; M12; M19

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran aktualisasi diri sebagai perantara dalam pengaruh keteladanan dan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di SMK Bina Mandiri Multimedia. Variabel keteladanan dipahami melalui tiga indikator, yaitu mencontohkan cara, menginspirasi,

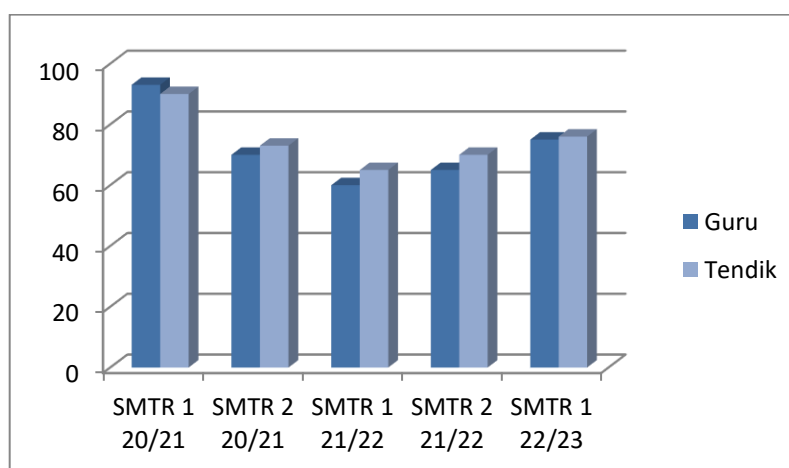
dan menantang proses. Variabel komunikasi pimpinan juga memiliki dua indikator, yaitu komunikasi verbal dan non-verbal. Sementara itu, aktualisasi diri dipahami melalui indikator seperti pencarian kebahagiaan, pencapaian kesuksesan pribadi, dan pemahaman identitas diri. Variabel kinerja didefinisikan melalui aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Sampel yang digunakan terdiri dari seluruh pegawai SMK Bina Mandiri Multimedia, yaitu sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data melibatkan penggunaan data primer melalui observasi dan kuesioner serta data sekunder melalui studi pustaka. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan Smart PLS dengan pendekatan analisis struktural pendekatan *partial square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keteladanan pimpinan berdampak positif terhadap aktualisasi diri yang pada gilirannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, komunikasi pimpinan memiliki dampak yang lebih kecil atau cenderung tidak signifikan pada aktualisasi diri dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai juga terbatas melalui faktor ini.

**Kata Kunci:** keteladanan; komunikasi pimpinan; aktualisasi diri; kinerja

**Klasifikasi JEL:** M10; M12; M19

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh individu atau kelompok serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu (Kumala, 2020; Nofianti & Rama, 2023). Kinerja guru dan tenaga kependidikan atau pegawai di SMK Bina Mandiri Multimedia selalu dievaluasi disetiap akhir semester. Dalam beberapa semester terakhir kinerja seluruh pegawai mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari banyaknya guru yang belum mengumpulkan buku administrasi sekolah, metode mengajar yang monoton, angka keterlambatan siswa yang semakin tinggi, rasio siswa yang melanggar aturan semakin tinggi, pengelolaan kelas yang tidak berjalan dengan baik, kerusakan sarana belajar yang dilakukan siswa, menurunnya minat belajar siswa, dan interaksi guru dan siswa berkurang. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan setiap akhir semester dapat dilihat persentase penurunan kinerja pada diagram berikut:



Gambar 1. Grafik Kinerja Pegawai SMK BM3 Setiap Semester

Penurunan kinerja pegawai dipicu oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang berpotensi sebagai penyebab turunnya kinerja pegawai antara lain adanya wabah Covid-19 yang terjadi di Indonesia di tahun 2020 hingga awal 2022 sehingga sekolah-sekolah banyak yang diliburkan atau menjalankan proses belajar jarak jauh. Permasalahan lain yang memicu penurunan kinerja pegawai adalah tingkat stres yang tinggi, beban kerja yang memicu stres kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, motivasi mengajar yang rendah, pendapatan yang dirasa tidak sesuai, kerjasama tim yang rendah, kurangnya pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan, keteladanan pimpinan yang rendah, komunikasi pimpinan yang sulit dimengerti guru, dan tidak adanya wadah pegawai untuk menyalurkan kemampuannya dalam mengajar sehingga tidak dapat mengaktualisasikan diri. Dari beberapa faktor potensial di atas sebagai pemicu rendahnya kinerja guru dan tendik, peneliti melihat yang paling berpotensi memengaruhi kinerja pegawai adalah keteladanan dan komunikasi karena teladan dan komunikasi pimpinan yang baik dapat membantu mendorong pegawai untuk mencapai aktualisasi diri mereka dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka,

yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Ferdinand & Satibi, 2021; Santoso, 2017).

Teladan pimpinan merupakan gambaran tingkah laku atau perilaku seorang pemimpin yang dianggap baik dan akan menjadi cermin bagi pegawai untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan, seperti pimpinan datang lebih awal ke sekolah, perilaku tersebut akan mengingatkan sivitas akademika untuk melakukan hal yang sama karena ini berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin menunjukkan kepemimpinan melalui tindakan dan sikap yang positif dan berbicara atau komunikasi yang baik (Bawamenewi, 2021). Ada lima keteladanan pemimpin, yaitu mencontohkan cara, menginspirasi bersama, menantang proses, memampukan orang lain untuk bertindak, dan menyemangati jiwa demi meningkatkan kinerja tim (Tanjung, 2021).

Aktualisasi diri merupakan bentuk motivasi tertinggi dalam teori kebutuhan manusia yang dicetuskan Abraham Maslow. Jika kebutuhan dasar lainnya telah terpenuhi maka seseorang akan memiliki motivasi untuk mencapai potensi mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Kebutuhan aktualisasi diri dapat memotivasi seseorang untuk berusaha lebih keras dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Andjarwati, 2015; Utarindasari & Silitonga, 2021).

Proses aktualisasi diri membantu individu memahami dan mengejar tujuan hidup serta membangun rasa percaya diri dan kepercayaan dalam diri. Ketika seseorang merasa sejahtera dan memiliki kepercayaan dalam diri, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan bekerja dengan lebih efektif sehingga memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan, membantu mereka memenuhi target, dan membangun reputasi yang baik. Secara keseluruhan, pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja adalah membantu individu mencapai keseimbangan dan kedamaian dalam hidup dan membantu menjadi pribadi yang lebih baik dan lebih produktif dalam pekerjaan (Kurniawan et al., 2019).

Komunikasi pimpinan merupakan sebuah proses pertukaran informasi antara pimpinan dan anggotanya dalam suatu organisasi melalui komunikasi verbal, non-verbal, formal, informal, internal, dan eksternal (Hasan & Enas, 2022). Dalam kepemimpinan, komunikasi pimpinan harus mencakup beberapa fungsi, yaitu: 1.) sebagai perintah yang bersifat instruktif untuk memberikan petunjuk yang jelas kepada bawahan; 2.) sebagai penyampaian informasi yang informatif agar bawahan memahami situasi dengan baik; 3.) sebagai nasehat yang memengaruhi bawahan untuk mengambil tindakan tertentu; dan 4.) sebagai evaluasi untuk menilai pelaksanaan tugas bawahan sehingga harapan pimpinan dapat tercapai dengan baik.

Komunikasi pimpinan sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan pimpinan untuk berkomunikasi dengan baik memfasilitasi dalam menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan lebih efektif. Selain itu, komunikasi yang baik juga mempermudah penjelasan tugas dan tanggung jawab kepada para pegawai. Pimpinan yang mendengarkan dan memahami masalah dapat membantu dalam memotivasi pegawai, mengatasi hambatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hasil dari penelitian terdahulu

menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Sukmawati et al., 2020), sementara penelitian Zubaidi et al. (2018) memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dosen dengan mahasiswa, keaktifan berorganisasi, dan aktualisasi diri dengan motivasi belajar di Jurusan Ortotik Prostetik Poltekkes Surakarta. Komunikasi pimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan aktualisasi diri pegawai, seperti memberikan pujian dan dukungan akan membantu meningkatkan keyakinan diri dan percaya diri pegawai. Memberikan arahan dan pengaturan yang jelas, memberikan umpan balik yang berkualitas dan bertanggung jawab, dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dan menyampaikan masukan-masukan akan membangun kepercayaan pegawai terhadap pimpinan sehingga pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai, sangat penting bagi pemimpin untuk memberikan keteladanan yang baik dalam tindakan sehari-hari dengan mempraktikkan nilai-nilai organisasi, seperti integritas, kejujuran, dan dedikasi. Pimpinan juga harus berkomunikasi dengan baik. Pimpinan yang dapat berkomunikasi dengan baik dengan pegawai dapat memberikan arahan yang jelas. Pimpinan juga harus mendengarkan masukan dan keluhan dan memastikan bahwa para pegawai memahami tujuan dan tugas mereka dengan baik. Selain itu, pegawai juga membutuhkan peluang atau kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dengan menyalurkan kemampuan, ide, dan kreatifitasnya yang bersifat membangun dan untuk kemajuan dari sekolah.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang memengaruhi hipotesis peneliti (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dari SMK Bina Mandiri Multimedia yang berjumlah 40 orang, sedangkan sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai sampel.

Variabel-Variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah teladan pimpinan yang berfungsi sebagai variabel independen kesatu, yang selanjutnya disebut  $X_1$  dengan indikator: mencontohkan cara, menginspirasi bersama, dan menantang proses. Komunikasi pimpinan berfungsi sebagai variabel independen kedua, yang selanjutnya disebut  $X_2$  dengan indikator: komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal. Aktualisasi diri berfungsi sebagai variabel *intervening*, yang selanjutnya disebut  $Z$  dengan indikator: mengejar kebahagiaan, kesuksesan pribadi, dan penemuan identitas diri. Kinerja Pegawai berfungsi sebagai variabel dependen, yang selanjutnya disebut  $Y$  dengan indikator: kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab.

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai *loading* dari indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Indikator dinyatakan valid jika nilai *loading* pada indikator pengukur variabel lebih besar dari 0.7. Reliabilitas

adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*,  $\rho_A$ , dan *Average Vairance Extracted (AVE)*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* atau *composite reliability* dan  $\rho_A > 0.7$  dan atau  $AVE > 0.6$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel teladan pimpinan diukur oleh enam item pengukuran valid dengan *outer loading* antara 0.761-0.885, yang berarti keenam item tersebut dinyatakan valid. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* 0.915 dan *composite reliability* 0.934 yang keduanya berada di atas 0.70. Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai  $AVE$   $0.702 > 0.50$  telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung variabel mencapai 0.702. Variabel komunikasi pimpinan diukur oleh lima item pengukuran valid dengan *outer loading* antara 0.712-0.907, yang berarti kelima item tersebut dinyatakan valid. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* 0.912 dan *composite reliability* 0.934 yang keduanya berada di atas 0.70. Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai  $AVE$   $0.738 > 0.50$  telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung variabel mencapai 0.738. Variabel kinerja guru dan staf diukur oleh enam item pengukuran valid dengan *outer loading* antara 0.784-0.951, yang berarti keenam item tersebut dinyatakan valid mencerminkan pengukuran kinerja guru dan staf. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* 0.940 dan *composite reliability* 0.953 yang keduanya berada di atas 0.70. Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai  $AVE$   $0.771 > 0.50$  telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung variabel mencapai 0.771.

Variabel aktualisasi diri guru dan staf diukur oleh enam item pengukuran valid dengan *outer loading* antara 0.816-0.949, yang berarti keenam item tersebut dinyatakan valid mencerminkan pengukuran aktualisasi diri guru dan staf. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* 0.945 dan *composite reliability* 0.957 yang keduanya berada di atas 0.70. Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai  $AVE$   $0.787 > 0.50$  telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung variabel mencapai 0.787.

### Pengaruh Keteladanan terhadap Aktualisasi Diri

Teladan pimpinan memiliki pengaruh terhadap aktualisasi diri dengan arah positif sebesar 0.692. Pemimpin yang memberikan contoh yang baik, memberikan inspirasi, dan berani mengambil keputusan akan meningkatkan motivasi guru dan staf untuk mengaktualisasikan dirinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan

teladan yang baik akan membuat bawahan mampu mengaktualisasikan dirinya. Pemimpin yang berani mengambil resiko akan memberikan rasa aman bawahan dalam bekerja (Tabrani, 2020).

Menjadi pemimpin yang baik dan dapat dijadikan teladan bawahan membutuhkan sikap dan perbuatan yang baik. Hal ini perlu ditopang dengan keberanian kita dalam mengambil keputusan yang beresiko tapi bermanfaat bagi organisasi dan bawahan. Keputusan yang sudah final dan diambil pemimpin akan menjadi penanggung jawab, kekurangan, kesalahan, dan hasil yang tidak memuaskan tidak dilimpahkan kepada bawahan. Sikap ini akan menjadikan bawahan kita lebih semangat, kreatif, dan inovatif dalam bekerja sehingga memunculkan rasa bahagia dan kepuasan tersendiri.

### **Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Aktualisasi Diri**

Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi pimpinan tidak berpengaruh pada aktualisasi diri guru dan staf. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kepala sekolah bukan komponen yang akan meningkatkan aktualisasi diri dari guru dan staf. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelum, di mana pada penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa komunikasi pimpinan merupakan salah satu komponen yang akan meningkatkan keinginan dari staf dan guru untuk mengaktualisasikan diri yang akan mendorong staf dan guru untuk mendapatkan identitas diri dan kepuasan pribadi (Hartinah et al., 2020).

Komunikasi pimpinan tetap diperlukan dalam organisasi, baik secara verbal maupun non-verbal. Komunikasi verbal akan mendekatkan kita kepada bawahan sedangkan komunikasi non-verbal akan mengajarkan bawahan bahwa administrasi dalam organisasi juga penting untuk membangun organisasi yang baik.

### **Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja**

Aktualisasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja staf dan guru dengan arah positif sebesar 0.931. Aktualisasi diri merupakan cerminan motivasi pegawai dalam mengejar kebahagiaan, kesuksesan pribadi, dan penemuan identitas diri dalam bekerja. Penelitian sebelumnya juga memperlihatkan pengaruh positif tentang kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri pegawai terhadap kinerja, di mana jika karyawan diberikan penghargaan dan mendapatkan kebebasan untuk berkreasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Arianto & Erlita, 2021).

Aktualisasi diri merupakan puncak dari motivasi diri. Pada tahap ini pegawai akan mencari identitas dirinya, mengejar kesuksesan pribadi, dan mengejar kebahagiaannya dalam bekerja. Apabila hal tersebut dapat dicapai maka kinerja pegawai akan berbanding lurus atau ikut meningkat.

### **Pengaruh Keteladanan terhadap Kinerja Melalui Aktualisasi Diri**

Keteladanan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai melalui aktualisasi diri sebesar 0.586. Contoh yang baik yang diperlihatkan pimpinan, baik dari sikap, perbuatan, dan dorongan kebebasan berekspresi akan meningkatkan motivasi bawahan mengaktualisasikan dirinya yang berdampak pada peningkatan kinerja bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

penelitian sebelumnya, di mana keteladanan pimpinan merupakan sikap yang akan membuat pegawai bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada rasa paksaan sehingga kinerja pegawai menjadi lebih meningkat (Mathodah, 2019).

Keteladanan pimpinan merupakan cerminan yang akan diperhatikan bawahan. Pimpinan yang berani mengambil resiko akan membuat karyawan bahagia dalam bekerja dan pimpinan yang inspiratif akan menjadi inspirasi pegawai dalam bertindak sehingga pegawai akan mendapatkan rasa aman dalam bekerja dan berusaha mengejar kebahagiaan dan kesuksesan yang berimbas baik dengan peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Melalui Aktualisasi Diri**

Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi pimpinan terhadap kinerja melalui aktualisasi diri pegawai tidak memiliki pengaruh. Hal ini terjadi karena komunikasi tidak berjalan dengan baik. Komunikasi verbal dilakukan hanya melalui persuratan. Namun, saat bertemu ekspresi pimpinan tidak memperlihatkan semangat sehingga pegawai tidak termotivasi untuk mengaktualisasikan diri yang berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi verbal dan non-verbal akan menumbuhkan rasa percaya diri pegawai sehingga memudahkan dalam mencari rasa bahagia dan identitas diri sehingga akan membantu meningkatkan kinerja para pegawai (Herman, 2020).

Komunikasi verbal dan non-verbal tetap merupakan suatu hal penting untuk dibangun dalam organisasi. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan rasa percaya diri pegawai sehingga dapat memacu semangat dalam bekerja. Komunikasi dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan memunculkan kreatifitas dari pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu keteladanan pimpinan berpengaruh secara positif terhadap aktualisasi diri pegawai. Dapat diartikan bahwa keteladanan pimpinan baik jika memberikan contoh yang baik, menjadi inspirator, dan berani mengambil resiko yang akan meningkatkan aktualisasi diri pegawai dalam mencari identitas diri, mengejar kebahagiaan, dan kesuksesan dalam bekerja. Komunikasi pimpinan tidak berpengaruh terhadap aktualisasi diri pegawai. Hal ini dikarenakan adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, seperti komunikasi lebih banyak melalui surat dan ekspresi yang datar saat menyampaikan informasi.

Aktualisasi diri berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Artinya, jika pegawai mendapatkan kebahagiaan dan kesuksesan dalam bekerja maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Keteladanan pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui aktualisasi diri. Hal ini dapat diartikan bahwa sikap teladan pimpinan akan mengangkat rasa bahagia dan kesuksesan pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan bisa diselesaikan dengan baik. Komunikasi pimpinan memiliki pengaruh yang kecil atau cenderung



tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui aktualisasi diri. Hal ini dikarenakan komunikasi yang terbangun baik secara verbal maupun non-verbal belum maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1).
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir (Survei Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 95–106. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>
- Bawamenewi, A. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Siswa Di SMA Negeri 1 Lolofitu Moi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 4(1), 235–241. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v4i1.2252>
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermittiparsert, K. (2020). Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hasan, M., & Enas, U. (2022). *Perilaku Organisasi*. Widina Media Utama.
- Herman. (2020). Perilaku Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 4(1), 59–72.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v1i2.14>
- Kurniawan, I. A., Murdiati, S., & Subroto, S. (2019). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 11(2), 158–172. <https://doi.org/10.24905/permana.v11i2.44>
- Methodah, S. (2019). Kompetensi Manajerial dan Keteladanan Pimpinan terhadap Kinerja Guru. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(2), 161–170. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i2.62>
- Nofianti, N. K., & Rama, B. G. A. (2023). PERANAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI DKLH PROVINSI BALI. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 6498–6503. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i3.17057>
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247-272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Tabrani, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Mentoring Terhadap Motivasi Dalam Melayani. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 1(1), 77-91. <https://doi.org/10.47530/edulead.v1i1.23>
- Tanjung, A. (2021). *Integritas Pemimpin Terhadap Korupsi*. NEM.
- Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 12-19. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.29>
- Zubaidi, A. N., Suryani, N., & Probandari, A. N. (2018). Hubungan antara komunikasi interpersonal dosen mahasiswa keaktifan berorganisasi dan aktualisasi diri dengan motivasi belajar di jurusan ortotik prostetik poltekkes surakarta. *Medika Respati: Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 13(1), 42-65. <https://doi.org/10.35842/mr.v13i1.238>