

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pemimpin Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMAN 1 Jekulo yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Aril Prasetyo^{a)}, Arif Hartono

*Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia*

^{a)}Corresponding author: 17311342@students.uii.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh dari mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN 1 Jekulo. Penelitian ini dilakukan dengan secara kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk sebagai metode pengumpulan data. Populasi tenaga kependidikan yang ada di SMAN 1 Jekulo yaitu berjumlah 85 orang dengan susunan 51 pns dan 34 honorer. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 51 pns tenaga kependidikan. Oleh karena sebab itu, cara pengambilan sampel dilakukan dengan *quota sampling*. Metode analisis penelitian menggunakan uji T, analisis regresi linear sederhana dan berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh langsung.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kinerja, komunikasi, gaya kepemimpinan

PENDAHULUAN

Kekuatan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai sebuah aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi ataupun dalam sebuah perusahaan. besarnya peran manusia dalam organisasi dapat melebihi sumber daya lainnya seperti berupa material, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Seperti yang telah dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.



Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pendekatan dan ragam seorang pemimpin dalam memberikan arahan, implementasi rencana, dan bagaimana memotivasi anak buahnya agar dapat mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Pranosa et al., 2018).

Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain. Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Lebih jauh lagi komunikasi dapat digunakan sebagai upaya memengaruhi seseorang, kelompok, maupun golongan tertentu untuk menyamakan pandangan maupun tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Pranosa *et al.* (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Azis and Suwatno (2019) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Mereka juga mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Dany, Hamidah and Utami, 2017). Menurut Muttaqijn (2016) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Vinnafatun, Fathorrahman and Bukhori (2021), Pratiwi *et al.* (2021) serta Adeyemi and Adu (2013) menyatakan hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik diberikan oleh seorang pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada para bawahannya maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini juga telah ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berhubungan signifikan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja:

H₁: Diduga gaya kepemimpinan memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri, Hasibuan and Pasaribu (2022) serta Paksoy, Soyer and Çalik (2017) menghasilkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja.

Komunikasi menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam fungsi organisasi dan diketahui bahwa semua karyawan mencurahkan sebagian besar hari kerja mereka untuk mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai hal-hal penting seperti kebijakan perusahaan, umpan balik kinerja, harapan peran, dan instruksi tugas.

H₂: Diduga komunikasi memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh Razak *et al.* (2018), Turay, Salamah and Riani (2019), dan yang dilakukan oleh Rahmi, Achmad and Adhimursandi (2020) bertujuan untuk menganalisa apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Setelah dilakukan penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini pimpinan perlu membina hubungan yang lebih baik dan adil dalam memberikan rasa hormat kepada seluruh karyawan sehingga suasana kerja dapat tercipta dengan baik yang nantinya akan meningkatkan juga kinerja dari para karyawan.

H₃: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Komunikasi terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Arianto, Suryani and Sulaeman (2020) memiliki tujuan untuk mengetahui dan menagalisis apakah ada hubungan antara komunikasi dan kinerja, kemudian ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja dan juga memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu.

H₄: Diduga Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Widayati *et al.*, 2020) bertujuan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Pada dasarnya kepuasan kerja memanglah merupakan suatu hal yang bersifat individual.

H₅: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

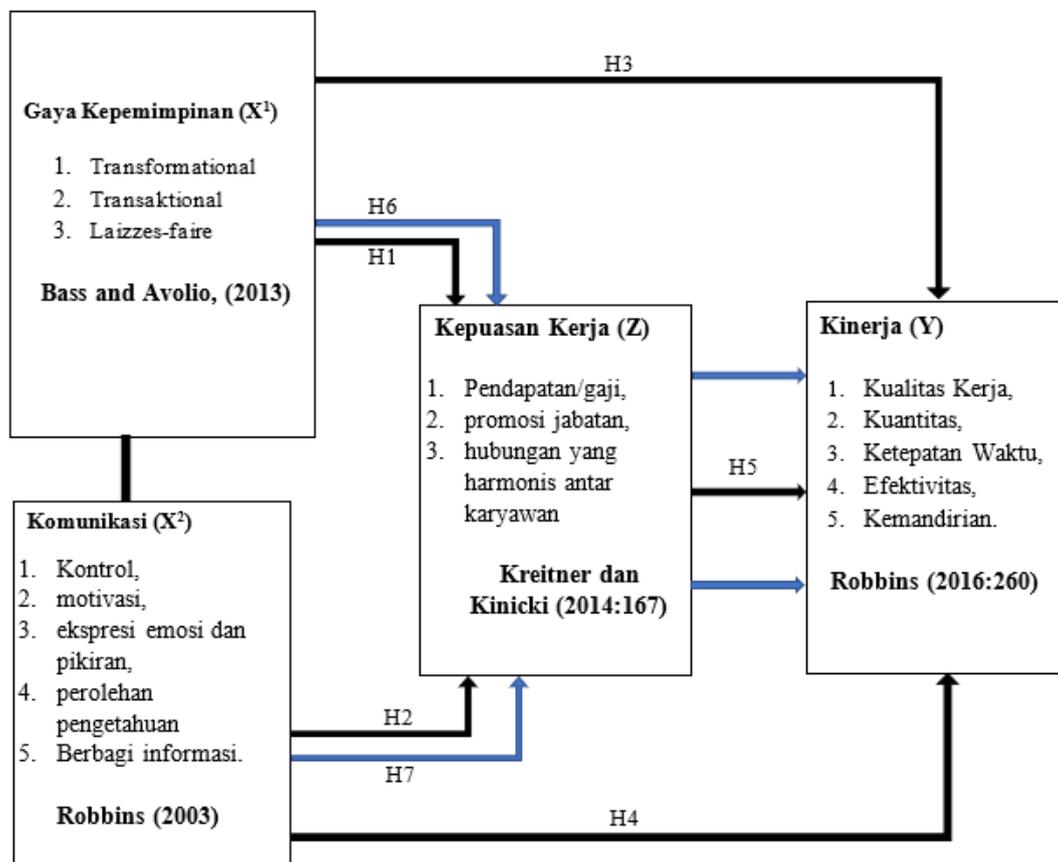
Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lindawati, 2020), (Irwan *et al.*, 2020), dan (Rivaldo, 2021) dalam penelitian mereka mengemukakan bahwa pemimpin harus memperhatikan aspek gaya kepemimpinan mereka, dan kepuasan kerja karena sangat memengaruhi kinerja. Sehingga implikasi yang ada dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai dari perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

H₆: Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Komunikasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri, Hasibuan and Pasaribu (2022) serta Dany, Hamidah and Utami (2017) menjelaskan bahwa peranan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga terbukti penting dalam memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika komunikasi semakin baik, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sehingga akan berdampak terhadap kinerja juga yang akan semakin mengalami peningkatan. Jadi seorang pimpinan sebaiknya tidak hanya mengkomunikasikan perintah-perintah pekerjaan saja kepada karyawannya, informasi berupa gaji, penghargaan, kesempatan promosi juga harus dikomunikasikan secara terbuka. Dengan adanya keterbukaan informasi tersebut maka karyawan merasa puas terhadap sistem kelola perusahaan dan secara tidak langsung akan memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

H₇: Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE

Jenis dari penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah penelitian survey, dengan analisis data secara kuantitatif. Penelitian survey adalah penelitian terhadap sejumlah populasi besar atau kecil dengan mempelajari sampel data yang berasal dari populasi tersebut. Dalam penelitian survey, pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner.

Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survey adalah individu. Dengan demikian penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 51 orang tenaga kependidikan SMAN 1 Jekulo.

Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

Variabel Demografis	Karakteristik yang Dominan	N	%
Jenis Kelamin	Perempuan	32	62,7
Usia	36-40 tahun	16	31,4
Pendidikan Terakhir	Sarjana	39	76,5
Status Perkawinan	Sudah Menikah	51	100
Lama Bekerja	6-10 tahun	26	51,0
Penghasilan	Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000	41	80,4

Sumber: Olah data (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Realibitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,978	>0,6	Reliabel
2	Komunikasi	0,940	>0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,961	>0,6	Reliabel
4	Kinerja	0,977	>0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data (2022)

Pada tabel diatas telah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Dimana ditabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, maka dengan demikian bisa dikatakan seluruh variabel dalam uji ini memiliki item yang bersifat reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai Hitung Z	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Uji Normalitas 1	0,743	0,638	Normal
Uji Normalitas 2	0,842	0,478	Normal

Sumber: Olah Data (2022)

Perhitungan pada uji normalitas diatas menunjukkan bahwa kedua model regresi memiliki nilai yang tersisa yang tersebar secara teratur, sehingga dapat dikatakan bahwa informasi yang digunakan dalam tinjauan ini biasanya sesuai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai kepentingan pada uji *kolmogorov-smirnov* yang hasilnya di atas 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
B		Beta			
(Constant)	.225	.204		1.100	.277
Gaya	.023	.047	.101	.500	.619
1 Kepemimpinan					
Komunikasi	.095	.058	.337	1.647	.106
Kepuasan Kerja	-.118	.061	-.452	-1.941	.058

a. Dependent variable: ABS_RES2

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4, diperoleh hasil signifikansi X1 sebesar 0,619, X2 sebesar 0,106 dan Z sebesar 0,058 yang lebih besar dari 0,05 sehingga artinya tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.477	2.096
Komunikasi	.465	2.153
Kepuasan Kerja	.360	2.780

a. Dependent variable: Kinerja

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel X1 adalah sebesar 0,477 dan 2,096, variabel X2 adalah sebesar 0,465 dan 2,153, sedangkan variabel Z adalah sebesar 0,360 dan 2.780.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi di antara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10.

Tabel 6. Hasil Rekap Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Diduga gaya kepemimpinan memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima
2	Diduga komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
3	Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima

4	Diduga komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
5	Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
6	Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Diterima
7	Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Diterima

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel 6, dapat diketahui bahwa semua hipotesis yang diujikan telah terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan uji T diperoleh thitung sebesar sebesar 4,018 dan probabilitas $(p) = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan “diduga gaya kepemimpinan memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”, diterima.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan uji t diperoleh thitung sebesar sebesar 4,227 dan probabilitas $(p) = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan “diduga komunikasi memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”, diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan uji t diperoleh thitung sebesar sebesar 2,031 dan probabilitas $(p) = 0,048 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan “diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”, diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan uji t diperoleh thitung sebesar sebesar 2,095 dan probabilitas $(p) = 0,042 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan “diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”, diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan uji t diperoleh thitung sebesar sebesar 5,940 dan probabilitas $(p) = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan “diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”, diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan nilai t hitung = 3,331 > 1,96 (t tabel) dan nilai sg sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan “Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja”, diterima.

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan nilai t hitung = 3,442 > 1,96 (t tabel) dan nilai sg sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan “Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja”, diterima.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung pada responden tenaga kependidikan, hal ini mampu menimbulkan kemungkinan bahwa responden tidak mengisi kuesioner secara sungguh-sungguh karena adanya perasaan kurang nyaman pada proses pengisian data. Penelitian ini hanya menggunakan sampel tenaga kependidikan di SMA Negeri Jekulo. Penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan 2 variabel independen (gaya kepemimpinan dan komunikasi), 1 variabel dependen (kinerja) dan 1 variabel intervening (kepuasan kerja).

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis diatas, ada beberapa implikasi untuk SMA 1 JEKULO yaitu: berdasarkan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga saran dari penulis untuk pimpinan sekolah adalah memberikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter dari para tenaga kependidikan SMA 1 JEKULO, dan tetap menjalin dan menjaga komunikasi antara tenaga kependidikan dengan pimpinan sekolahan, supaya karyawan akan lebih bersemangat dan kinerja dari tenaga kependidikan akan lebih baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Jekulo.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Jekulo. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Jekulo.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Jekulo. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Jekulo.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Jekulo. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Jekulo.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, T.O. and Adu, E.T. (2013) 'Head Teachers' Leadership Styles' and Teachers Job Satisfaction in Primary Schools in Ekiti State, Nigeria', *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(2), pp. 69-79. Available at: www.hrmars.com.
- Arianto, N., Suryani, L. and Sulaeman, A. (2020) KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), pp. 124-137. Available at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>.
- Azis, A.Q. and Suwatno, S. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), pp. 246-253. Available at: <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>.
- Bahri, S., Hasibuan, L.M. and Pasaribu, S.E. (2022) 'Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 229-244. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>.
- Dany, I., Hamidah, A. and Utami, N. (2017) PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), pp. 58-67. Available at: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Irwan, A. *et al.* (2020) 'The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction', *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), pp. 642-657. Available at: <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>.
- Lindawati, M. (2020) 'The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation', *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), pp. 51-66. Available at: <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4>.
- Muttaqijn, M.I. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan', *Journal of Human Sciences*, 4(2), pp. 136-144. ISSN 2088-4877. Available at: <https://doi.org/10.1713140/PG.2.2.23491.987928>.

- Paksoy, M., Soyer, F. and Çalık, F. (2017) 'The impact of managerial communication skills on the levels of job satisfaction and job commitment', *Journal of Human Sciences*, 14(1), pp. 642-652. Available at: <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i1.4259>.
- Prananosa, A.G. *et al.* (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru', *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(2), pp. 63-74. Available at: <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i2.405>.
- Pratiwi, S. *et al.* (2021) 'Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru', *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), pp. 171-178. Available at: <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i2.330>.
- Rahmi, A., Achmad, G.N. and Adhimursandi, D. (2020) 'The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City', *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9(3), pp. 8-14. Available at: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>.
- Razak, A. *et al.* (2018) 'International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar', *International Review of Management and Marketing*, 8(6), pp. 67-71. Available at: <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>.
- Rivaldo, Y. (2021) 'Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam', *The Winners*, 22(1), pp. 25-30. Available at: <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>.
- Turay, A.K., Salamah, S. and Riani, A.L. (2019) 'The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority', *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), pp. 760-769. Available at: <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i2.766>.
- Vinnafatun, V., Fathorrahman, F. and Bukhori, M. (2021) 'GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU SMP SWASTA ISLAM', *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 15(1), pp. 57-72. Available at: <https://doi.org/10.32815/jibeka.v15i1.176>.
- Widayati, F. *et al.* (2020) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru', *Journal of Education Research*, 1(3), pp. 251-257. Available at: <https://doi.org/10.36515/jileka.v67i1.156>.