



## **Komunikasi Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Motivasi Guru Mengajar di SDN Summersari 02 Jember**

**Icha Cahya Kusuma Ningtias<sup>1</sup>, Martina Eka Saputri<sup>2</sup>,  
Nurdiana Holida<sup>3</sup>**

Universitas Jember<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [ichachy22@gmail.com](mailto:ichachy22@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the extent to which the atmosphere of communication and leadership style influenced the motivation to teach SD Summersari 02 teachers. In this study, researchers used qualitative research methods to examine how research data, field notes, and documentation were found, collected, processed, and analyzed in qualitative research to find clear patterns. The results of the analysis show that employees feel respected by their superiors and feel more motivated to do the job. Motivation is a combination of various factors that encourage people to take certain actions. Without employee motivation, extraordinary results cannot be expected and excellent work performance is certain to be achieved. In today's world, professionalism is very important in the workplace, but ensuring that workers are motivated to work is even more important because it creates the desire to achieve success and results in higher productivity and results. Suggestions from the research findings for further research is to develop a better model to produce a variety of different research findings. For further research it is suggested to examine more deeply and more broadly with other communication variables.*

**Keyword:** *Communication, Teacher Motivation, Motivational Factors*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana suasana komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru SD Summersari 02. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengkaji bagaimana data penelitian, catatan lapangan, dan dokumentasi ditemukan, dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dalam penelitian kualitatif untuk menemukan pola yang jelas. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan merasa dihormati oleh atasan mereka dan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Motivasi adalah kombinasi dari berbagai faktor yang mendorong orang untuk melakukan tindakan tertentu. Tanpa motivasi karyawan, tidak dapat diharapkan hasil yang luar biasa dan prestasi kerja yang sangat baik pasti tercapai. Di dunia sekarang ini, profesionalisme sangat penting di tempat kerja, tetapi memastikan bahwa pekerja termotivasi untuk bekerja jauh lebih penting karena akan menciptakan keinginan untuk mencapai kesuksesan dan menghasilkan produktivitas dan hasil yang lebih tinggi. Saran dari temuan penelitian untuk penelitian selanjutnya adalah mengembangkan model yang lebih baik untuk menghasilkan berbagai temuan penelitian yang berbeda. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih dalam dan lebih luas dengan variabel komunikasi lainnya.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Motivasi Guru, Faktor Motivasi

## **PENDAHULUAN**

Komunikasi yang efektif sangat strategis untuk pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, atasan perlu berkomunikasi dengan bawahan secara efektif. Sejauh mana seorang atasan mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk berkomunikasi secara efektif. Kenyataannya masih banyak eksekutif yang belum memahami apa itu komunikasi dan perannya dalam keberhasilan suatu perusahaan. Komunikasi yang efektif meningkatkan hubungan organisasi dan meminimalkan pemogokan dan penguncian (Ramadanty & Martinus, 2018).

Tujuan dan sasaran organisasi terkadang dikalahkan ketika komunikasi tidak efektif (Hayati and Supriyanto, 2017). Pemborosan dan kesalahan mahal telah dilakukan karena kesenjangan dalam komunikasi. Kurangnya komunikasi yang efektif adalah salah satu alasan utama yang dapat menyebabkan kebingungan dan perencanaan yang buruk di banyak organisasi. Hal ini dikarenakan komunikasi merupakan sumber informasi yang digunakan oleh atasan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kinerja organisasi. Keterampilan Komunikasi seorang atasan sangat penting tidak hanya dalam pengambilan keputusan tetapi mentransmisikan hasil dan niat keputusan kepada orang lain (Dewi and Supriyanto, 2017). Di sebagian besar organisasi, atasan sering berkonsentrasi pada pencapaian target dan mengharapkan peran komunikasi yang efektif datang dari departemen sumber daya manusia (Semren, 2019). Hal ini membebani aliran bebas informasi yang membantu staf untuk memahami informasi ini. Kontribusi bawahan terhadap pekerjaan merupakan faktor terpenting untuk pengembangan dan keunggulan dalam organisasi karena pemenuhan kebutuhan dalam hal informasi yang memuaskan dan benar mengenai organisasi dan peran mereka yang harus diselesaikan dapat meningkatkan kinerja.

Teori sistem lebih berhubungan dengan komunikasi. Ini mengakui peran yang dimainkan komunikasi dalam membantu fungsi yang efisien antara berbagai komponen organisasi. Dalam teori sistem, keseluruhan menentukan karakter dan fungsi bagian-bagian. Ini berarti bahwa sistem utama dirancang menjadi subsistem, membentuk keseluruhan sistem, yang beroperasi dalam lingkungan yang lebih besar. Teori sistem beroperasi dari prinsip-prinsip utama saling keterkaitan dan saling ketergantungan, dapat dikatakan bahwa prinsip dasar yang sama membentuk dasar dari mana audit komunikasi terjadi. Setiap organisasi memiliki struktur hirarkis dengan berbagai bagian berfungsi sebagai struktur keseluruhan dan semua staf bekerja menuju tujuan bersama (Wińska, 2021). Oleh karena itu, teori sistem cocok untuk penelitian ini. Mengingat hal ini, para peneliti akan menentukan efek komunikasi yang efektif terhadap produktivitas organisasi.

Sumber daya yang paling berharga dalam suatu entitas adalah bawahan dan kinerja dalam entitas tersebut dapat ditingkatkan dengan cara berbagi informasi

mengenai pembuatan kebijakan. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab atasan untuk mendorong arus informasi guna meningkatkan kinerja organisasi serta produktivitas bawahan (Supriyanto, 2014). Hal ini membuat komunikasi sangat penting bagi semua peserta karena mengintegrasikan sebagian besar tujuan atasanial.

Orang terlibat dalam proses pendidikan karena berbagai alasan, seperti meningkatkan pendapatan pribadi mereka, meningkatkan hidup mereka ke tingkat yang lebih tinggi, perhatian kejuruan, perkembangan intelektual dan pengasuhan sosial. Negara bertujuan untuk meningkatkan kekuatan modal manusia dalam masyarakat, untuk membawa tingkat pembangunan manusia yang lebih tinggi dalam masyarakat, untuk meningkatkan potensi produksi negara, untuk menciptakan masyarakat yang lebih sehat dan demokratis dan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Kebutuhan pendidikan individu dapat diabaikan dibandingkan dengan kebutuhan dasar mereka. Namun, harapan pendidikan setiap individu mungkin berbeda. Situasi ini dapat mengakibatkan situasi dimana individu dapat enggan melanjutkan proses pendidikan. Dalam konteks ini, guru yang bertanggung jawab untuk mengatasi keberagaman siswa dan kesempatan yang terbatas, terlepas dari faktor lingkungan yang tidak menguntungkan, harus mempertimbangkan menjaga motivasi mereka sendiri dalam hal tujuan pembangunan berkelanjutan. Dalam proses komunikasi terdapat beberapa individu anggota organisasi yang sebenarnya memiliki campuran pengalaman dan pengetahuan yang berbeda satu sama lain. Setiap orang menafsirkan atau menginterpretasikan informasi secara berbeda. Jika ada gangguan dalam komunikasi organisasi, hal ini menyebabkan gangguan dalam efisiensi organisasi.

Guru yang berperan penting dalam produktivitas dan kualitas organisasi pendidikan adalah manusia, bukan mesin, dan juga secara langsung melayani urusan negara dan mengembangkan perilaku kehidupan sosial. Sesuai dengan kriteria staf, pendidikan, ilmu pengetahuan, budaya, seni, kegiatan olah raga dan sistem ujian pusat, guru yang mulai mengajar berhak maju dalam jenjang karir pendidikan nasional. Itu belum diselenggarakan dalam ujian apa pun untuk tahapan karir sekitar 10 tahun. Oleh karena itu, para guru sedang menunggu langkah karir mereka. Pengawas pendidikan memiliki banyak beban kerja. Pengawasan guru diserahkan kepada kepala sekolah. Perlu adanya peningkatan pengetahuan kepala sekolah pada sisi audit dan evaluasi. Di sisi lain, pengembangan profesional guru diterima sebagai faktor utama yang mempengaruhi perkembangan sekolah dan keberhasilan siswa.

Menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mereka dianggap sebagai masalah penting oleh para peneliti (Riza, 2020). Sifat hubungan dapat dipahami dengan lebih baik menggunakan desain penelitian kualitatif. Penelitian saat ini bertujuan untuk memberikan analisis mendalam tentang faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru

yang dipilih sesuai dengan kriteria kinerja keberhasilan mereka untuk lembaga sekolah sains dan seni di mana siswa berbakat dididik. Jadi, penelitian ini akan berkontribusi dengan pendapat guru-guru terkemuka tentang motivasi kerja untuk literatur. Selain itu, belum diperoleh hasil yang cukup tentang sumber motivasi guru dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Dapat dicapai temuan tentang pentingnya dan kualitas pendidikan berbasis proyek dan kualitas sekolah sains dan seni melalui pendapat para peserta dalam penelitian saat ini.

SDN Summersari 02 Jember sebagai lembaga pendidikan formal dasar tidak terlepas dari permasalahan seperti keberhasilan guru dalam merancang pembelajaran, keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran, keberhasilan guru dalam penilaian pembelajaran, dan keberhasilan guru dalam tugas mengajar. Di Kabupaten Jember terdapat masalah kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, dimana guru belum mempersiapkan pelajaran sebelum pembelajaran. Selain itu, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan prestasi guru dalam melaksanakan pembelajaran. Topi ini menggambarkan seorang guru yang gagal menenangkan kelas saat siswa membuat kegaduhan di dalam kelas. Guru masih belum menggunakan strategi pembelajaran yang berbeda dalam melaksanakan pembelajaran sehingga pembelajaran terkesan membosankan bagi siswa dan kinerja guru tidak maksimal. Mengetahui suasana komunikasi dan gaya kepemimpinan dapat lebih dipahami dengan meningkatkan motivasi guru. Suasana komunikasi yang kondusif mendorong tenaga ahli bekerja lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, penulis SDN Summersari 02 mencoba menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi guru.

Suasana komunikasi yang mendukung meningkatkan rasa memiliki bawahan terhadap organisasi dan menciptakan rasa penghargaan. Kondisi tersebut berdampak sangat kuat terhadap keterhubungan dan kerjasama organisasi. Pertanyaan penelitian ini muncul dari latar belakang dan penjelasan di atas. Apakah suasana komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru SD Summersari 02?. Setelah mengetahui masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana suasana komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru SD Summersari 02 Jember.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Konsep Strukturasi**

Teori struktural adalah konsep "struktur", "sistem" dan "dualitas struktur". Konsep struktur atau "struktur sosial" menonjol dalam karya sebagian besar penulis fungsionalis dan telah menjadi sinonim dengan tradisi "strukturalis". Konsep tersebut sering sering sekali dipahami melalui perumpamaan visual, disamakan seperti kerangka atau morfologi sebuah organisme atau seperti tiang penyangga sebuah bangunan. Gagasan yang terdapat di atas Struktur mungkin

tampak terputus pada pngan pertama, namun keduanya berhubungan dengan aspek penting dari penataan hubungan sosial. Aspek teori struktural dipahami dengan mengenali perbedaan antara istilah “struktur” dan “sistem”.

Ada tiga jenis pengaturan organisasi yang muncul ketika individu berkomunikasi satu sama lain di pusat-pusat struktural, seperti perencanaan, implementasi, dan penerimaan (Benu, et.all., 2020). Teori penelitian ini adalah teori penataan, dimana struktur adalah pernyataan terbuka tentang tujuan dan keyakinan seseorang atau kelompok dan produk komunikasi internal dalam suatu organisasi. Struktur formal organisasi tercermin dari aturan kerja para pegawai, struktur organisasi yang di dalamnya tertulis dengan jelas posisi masing-masing pegawai. Struktur organisasi yang muncul pada saat individu berkomunikasi dengan individu lainnya adalah dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan penerimaan (Khofifah and Supriyanto, 2022).

Persepsi individu tentang kondisi lingkungan kerja mereka memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana mereka menjelaskan bagaimana organisasi mereka peduli dan mendukung mereka, seberapa banyak mereka terlibat dalam pembuatan kebijakan organisasi, dan seberapa besar mereka dapat mempercayai atasan dan rekan kerja, sehingga dalam berinteraksi di lingkungan kerja berusaha membangun dan memelihara hubungan yang mencakup kepercayaan, keyakinan dan kejujuran yang didukung dengan pernyataan dan tindakan. Bawahan merasakan keadaan ini, yang pada akhirnya memengaruhi pertumbuhan kekuatan kolaboratif mereka. Jika dialami sebagai hal yang mendukung, itu memotivasi mereka dan sebaliknya, ketika tidak dialami seperti yang diharapkan, hal itu menurunkan motivasi mereka.

### **Motivasi**

Kebutuhan manusia berpengaruh pada motivasi mereka. Kebutuhan fisiologis dan psikologis mereka dapat menjadi sumber motivasi bagi manusia. Menurut teori kebutuhan dasar Abraham Maslow, kebutuhan individu adalah makan, minum, seksualitas, perkawinan, keamanan, cinta, kasih sayang, persahabatan, pengakuan prestasi, penghargaan dan dihormati. Teori motivasi manusia McCleand (juga dikenal sebagai Teori Tiga Kebutuhan menekankan pada keinginan orang untuk sukses, memiliki kekuatan dan berhubungan dengan orang lain. Teori dua faktor Frederick Herzberg di mana ia menyarankan bahwa faktor-faktor seperti kualitas atasanial, upah, kebijakan bisnis, kondisi kerja fisik dan keamanan kerja mempengaruhi ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan (Ramadanty and Martinus, 2018). Faktor-faktor seperti kemungkinan promosi, pengembangan pribadi, pengakuan, tanggung jawab dan kesuksesan dipandang sebagai faktor penghargaan internal yang efektif dalam memotivasi individu (Faradannisa and Supriyanto, 2022). Teori stabilitas diri menjelaskan bahwa sumber eksternal motivasi dapat merusak manusia dari waktu ke waktu dan manfaat dari motivasi internal Teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa memiliki tujuan yang spesifik dan sulit memotivasi orang untuk meningkatkan

kinerja mereka Teori penguatan motivasi mengasumsikan apakah hasil perilaku sedang fungsional atau tidak itu penting bagi individu. Demikian pula, ex teori pektasi mengklaim bahwa individu berharap menemukan hasil dari perilaku yang efektif dan menarik. Teori kesetaraan mengatakan bahwa individu bereaksi terhadap ketidaksetaraan di tempat kerja. Semua teori ini telah dikembangkan untuk orang dewasa yang tinggal di Amerika Serikat. Perubahan lintas budaya dari teori-teori ini mungkin perlu diperhitungkan.

Kepala sekolah memainkan peran utama dalam membangkitkan perasaan di antara bawahan yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi guru. Faktor-faktor seperti partisipasi dalam administrasi sekolah, pembagian wewenang dan tanggung jawab, persaingan, penghargaan dan penghargaan, kualitas lingkungan kerja, kesempatan pendidikan dan pengembangan karir berperan dalam motivasi guru. Keterampilan komunikasi dan kepala sekolah juga penting dalam hal motivasi guru. Singkatnya, hubungan intra-sekolah penting untuk moral para guru. Organisasi yang memiliki kerja sama tim yang efektif lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan grup karena setiap orang bertindak ke arah yang sama (Supriyanto, et.all., 2022). Dalam kerja tim yang efektif, tugas-tugas sulit seperti kepemimpinan dilakukan secara bergantian. Ketika salah satu anggota tim mengalami kesulitan, para bawahan mementingkan solidaritas tim dengan saling mendukung. Tim juga saling memotivasi untuk bekerja. (Riza, 2020)

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai mengintensifkan potensi manusia. Ada banyak cara untuk mendefinisikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan bisa secara logis mengacu pada perilaku seorang pemimpin lebih dari satu orang. Tingkah laku, kepribadian dan cara memimpin kelompok atau tim, disebut gaya kepemimpinan. Meskipun, ada tidak ada ketekunan dalam mendefinisikan kinerja kepemimpinan. Para pemimpin saat ini sedang mencoba untuk menyusun konsep yang lebih efisien, inovatif, kreatif dan budaya keterlibatan tinggi yang mengatur diri sendiri. Pemimpin dengan perilaku dan kepribadian yang sempurna untuk membimbing bawahan mereka akan membuat positif dampak dan akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan masa depan (Supriyanto, 2022). Diketahui juga bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam mengembangkan budaya dan semangat organisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, kepemimpinan benar-benar membuat dampak yang besar padakesejahteraan masa depan perusahaan.(Gusman, 2020)

Gaya kepemimpinan otokratis berarti demikian atasan mengambil kontrol sebanyak mungkin dari proses dalam membuat keputusan. Demikian pula, gaya kepemimpinan otokratis menjelaskan bahwa pemimpin lebih terlibat dalam membuat keputusan untuk mencapai tujuan tim atau organisasi. Karena itu, perilaku pemimpin pada tipe kepemimpinan ini cenderung lebih dominan dan

berkuasa dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin otoriter cenderung lebih tersentralisasi dan tidak jarang menghibur pendapat atau saran pribadi bawahan. Itu tingkat hirarki lebih berani antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin tipe ini hampir tidak pernah melibatkan anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang sering merasakan stres dalam bekerja adalah di bawah kepemimpinan seorang pemimpin otokratis. Namun, berbicara tentang produktivitas dan efisiensi, gaya kepemimpinan otokratis bekerja dengan baik untuk tujuan organisasi. Gaya otokratis meningkatkan produktivitas dan juga lebih cepat dalam hal membuat keputusan. Lebih menghemat waktu karena pemimpin tidak perlu mempertimbangkan pekerja ide dan pendapat yang biasanya akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menemukan yang sempurna di antara semua. Teori penetapan tujuan, ketika tujuan ditetapkan untuk karyawan secara lebih spesifik, tingkat kinerja yang lebih tinggi kemungkinan besar akan tercapai (Supriyanto and Permatasari, 2022). Jenis kepemimpinan ini akan sempurna jika pemimpinnya tahu bagaimana menilai jenis masalah dan benar-benar bagus dalam pekerjaan itu. Cara kepemimpinan yang efektif masih bergantung pada kriteria yang digunakan untuk menilai kepemimpinan. (Rosaliawati, Mustiningsih, and Arifin, 2020)

### **Hubungan Komunikasi dan Motivasi**

Karyawan dapat berkontribusi lebih efektif ketika mereka memahami bagaimana pekerjaan mereka sesuai dengan misi dan strategi organisasi. Banyak perselisihan industrial berawal dari kegagalan komunikasi. Komunikasi yang jelas terjadi ketika pesan berpindah dari pengirim ke penerima dan kembali ke pengirim. Alur pemahaman ini disebut lingkaran umpan balik komunikasi. Komunikasi adalah jalan dua arah, bukan hanya komunikasi satu arah. Ketika atasan dan karyawan dapat berkomunikasi, produktivitas perusahaan terjamin. Komunikasi juga dikategorikan menjadi dua: verbal dan non-verbal. Komunikasi verbal berarti penggunaan kata yang diucapkan saat berkomunikasi, sedangkan komunikasi nonverbal berarti menggunakan media lain seperti isyarat tubuh, tulisan, dll. dapat menggunakan keduanya untuk berkomunikasi atau salah satunya, tetapi dengan cara yang paling tepat untuk memahami pesan secara akurat kepada pihak lain.

Komunikasi dapat membantu memotivasi, membangun kepercayaan, menciptakan identitas bersama, dan memacu keterlibatan; itu memberikan cara bagi individu untuk mengekspresikan emosi, berbagi harapan dan ambisi serta merayakan dan mengingat pencapaian (Nafira and Supriyanto, 2022). Ketika orang (Karyawan) diperlakukan dengan hati-hati, diperlihatkan kepercayaan, didengarkan dan didorong untuk berbuat lebih baik, mereka membalasnya dengan menjadi bertanggung jawab dan produktif. Untuk memotivasi karyawan, harus ada hubungan yang baik dan erat antara atasan dan karyawan untuk mencapai motivasi yang efektif yang dapat membuat karyawan lebih produktif dan menghasilkan efek yang diinginkan dari tujuan motivasi itu

sendiri. Ada hambatan untuk komunikasi bisnis yang efektif. Menghilangkan hambatan tersebut akan meningkatkan kemampuan untuk memotivasi karyawan. atasan harus Memahami dan mampu mengenali hambatan yang merugikan proses komunikasi (Riza, 2020).

Kemahiran komunikasi yang dimiliki oleh seorang guru untuk membantu setiap individu memperoleh melalui aktiviti yang dipimpinnya di institusi pendidikan adalah sah untuk guru juga. Setiap individu termasuk guru harus memperoleh kemahiran komunikasi berikut; kemahiran perbualan (keupayaan untuk memulakan, mengekalkan dan menamatkan perbualan harian yang menyenangkan), kemahiran rujukan (keupayaan untuk memindahkan maklumat dengan jelas dan jelas), kemahiran menyokong ego (keupayaan untuk membuat orang lain berasa gembira tentang dirinya sendiri), kemahiran menghiburkan (keupayaan untuk membuat orang lain berasa lebih baik apabila tertekan, sedih, atau kecewa), pengurusan konflik (keupayaan untuk mencapai penyelesaian yang saling memuaskan dalam konflik), kemahiran persuasif (keupayaan untuk membuat orang mengubah suai pemikiran dan tingkah laku mereka), kemahiran naratif (keupayaan untuk menghiburkan melalui jenaka, gosip, cerita, dsb.), dan peraturan (keupayaan untuk membantu seseorang yang telah melanggar norma untuk memperbaiki kesilapan dengan berkesan). (Sutianah, Sunaryo, and Yusuf, 2018)

Guru harus bermotivasi agar dapat melaksanakan tanggungjawab yang dipikul dengan sebaiknya untuk memahami bagaimana motivasi guru akan mempengaruhi persepsi guru tentang suasana pembelajaran bilik darjah dan kepercayaan mereka dalam proses pengajaran. Guru perlu mempunyai motivasi yang tinggi untuk memberikan pendidikan yang baik, menghasilkan idea yang inovatif dan mengikuti perubahan dunia. Tahap motivasi dalam kalangan guru kerana faktor dalaman dan luaran yang mendorong seseorang guru. Faktor luaran boleh ditakrifkan seperti ganjaran, hukuman, pujian, kenaikan pangkat, gaji dan lain-lain daripada persekitaran luaran. Sumber motivasi dalaman ialah rasa ingin tahu, minat, keperluan pembelajaran, kecekapan dan perasaan perkembangan dan lain-lain. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi motivasi guru. Faktor yang mempengaruhi motivasi guru boleh dirumuskan sebagai keperluan fisiologi, kesedaran dan kawalan sendiri, keperluan pencapaian dan autonomi. Guru yang mempunyai tahap motivasi yang tinggi boleh dijelaskan dengan memenuhi keperluan tentang diri sendiri dan mempunyai persekitaran di mana dia boleh menyatakan dirinya. Selain itu, mengalami perasaan berjaya adalah satu lagi faktor penting. Mampu berasa bebas dan autonomi boleh dianggap sebagai faktor penting dalam tahap motivasi guru yang tinggi. Kerana lebih selesa seorang guru merasakan dirinya secara mental dan fisik, tahap motivasi yang lebih tinggi dia akan ada.

Strategi yang meningkatkan motivasi guru seperti; memberi anugerah, menyokong idea mereka, mengiktiraf usaha mereka, membuat keputusan

penyertaan, mewujudkan iklim sekolah yang positif, membolehkan mereka berkongsi pengalaman mereka, memperkasakan guru dan memberi autonomi akan meningkatkan motivasi mereka. Kompetensi dan pengalaman profesional, pembangunan dan kenaikan pangkat profesional, prestij profesional adalah antara faktor yang paling memotivasikan guru sekolah rendah. Kepentingan kemahiran komunikasi dan motivasi guru dari segi profesionnya dapat dilihat dalam hasil kajian yang dijalankan. Walaupun komunikasi dianggap sebagai asas kepada profesion, motivasi mempunyai peranan utama dalam menjadikan guru berasa lebih baik dan mempunyai suasana autonomi.

### **Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik**

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah cara orang menilai motivasi mereka pada jumlah peluang yang mereka lakukan. Jika mereka melakukan tugas untuk imbalan eksternal (misalnya untuk uang), mereka menyimpulkan kurangnya minat pribadi, sementara jika mereka melakukan tugas tanpa dorongan eksternal, mereka menilai diri mereka termotivasi secara intrinsik. Motivator intrinsik dan ekstrinsik untuk menunjukkan dampaknya terhadap individu dalam operasi sehari-hari terkait dengan pekerjaan mereka dalam organisasi. Organisasi harus menyumbangkan semua kekuatan untuk memastikan bahwa insentif seperti motivator intrinsik, motivator ekstrinsik dan pendekatan manajemen kinerja diberikan untuk meningkatkan upaya pekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap lingkungan kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang mengukur kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan selama kurun waktu tertentu. Jika penilaian tidak dilakukan dengan baik dapat berdampak negatif pada hubungan interpersonal dalam organisasi, atau sebaliknya dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan interaksi yang lebih baik dalam mewujudkan maksud dan tujuan. Intrinsic Motivasi pribadi Motivasi merupakan sumber kepuasan kebutuhan yang timbul dari hubungan individu dengan pekerjaannya sendiri dan meliputi faktor kerja yang menghargai kebutuhan individu untuk mencapai tujuannya, seperti: prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan promosi. Motivasi intrinsik berfungsi sebagai penyempurna dan pada saat yang sama individu yang termotivasi secara intrinsik terlibat penuh dalam operasi. Aspek lain mendorong individu yang termotivasi secara intrinsik yang bersedia melakukan untuk keyakinan mereka sendiri alih-alih memperoleh imbalan materi atau social.

Pada saat yang sama, motivator eksternal adalah sumber kepuasan kebutuhan yang berkaitan dengan imbalan nyata seperti gaji, kondisi kerja, lingkungan fisik, keamanan kerja, promosi dan hubungan interpersonal, dan imbalan nyata ini tidak dapat ditentukan pada tingkat individu, tetapi melainkan pada level individu menjadi level organisasi. motivasi ekstrinsik diilustrasikan dengan beberapa tugas yang dilakukan untuk memenuhi tujuan non-tugas, misalnya

mendapatkan promosi. Penghargaan ekstrinsik menurunkan kreativitas dan kualitas kerja. Jika seseorang menyelesaikan tugas untuk kepuasannya sendiri dan bukan hanya karena imbalan eksternal, hasilnya akan mencapai tingkat kreativitas yang lebih tinggi. Untuk mendorong lebih banyak kreativitas, atasan dapat mempertimbangkan untuk memberikan umpan balik positif kepada karyawan dengan gaya informal, katanya. Motivasi intrinsik berasal dari harapan menerima imbalan ekstrinsik sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari harapan memperoleh imbalan intrinsik. Sikap orang terhadap uang mungkin berdampak signifikan pada persepsi mereka tentang tugas yang terkait dengan pekerjaan, sistem penghargaan atau bonus di dalam perusahaan, dan motivasi intrinsik mereka (Dewi, 2021)

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengkaji bagaimana data penelitian, catatan lapangan, dan dokumentasi ditemukan, dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dalam penelitian kualitatif untuk menemukan pola yang jelas (Sugiyono, 2013). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek seperti persepsi, perilaku, motivasi, aktivitas dll dengan deskripsi verbal dan bahasa dalam konteks alam khusus dan menggunakan berbagai metode alami. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif, yang tujuannya adalah untuk membuat deskripsi yang akurat, sistematis, dan faktual tentang suatu objek tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu upaya untuk memperoleh informasi yang lengkap Komunikasi Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Motivasi Guru Mengajar di SDN Sumpersari 02 Jember.

Studi fenomenologi mencoba untuk mengetahui persepsi, perspektif dan pemahaman orang terkait dengan peristiwa tertentu melalui wawancara mendalam dan tidak terstruktur. Etnografi adalah gambaran atau pngan seseorang terhadap suatu budaya atau sistem sosial yang berkembang dalam suatu komunitas. Penelitian sangat erat kaitannya dengan keberadaan topik penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian dilakukan karena ada masalah yang perlu dipecahkan, yaitu penelitian dilakukan untuk memecahkan masalah yang timbul. Obyek penelitian adalah benda, benda atau organisasi yang berhubungan dengan data variabel penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **Dampak Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru dari hasil penelitian pada bab sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja di SDN Sumpersari 02 berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja mengarah yang positif pada prestasi kerja. Pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap prestasi kerja. Meskipun memiliki pengaruh positif yang signifikan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap prestasi

kerja guru di SDN Summersari 02. Itu sebabnya, jika seseorang terlibat dalam setiap kegiatan sekolah, dia akan merasa diperhatikan dan dia akan lebih termotivasi untuk menunjukkan hasil kerja yang terbaik itu bagus. Dalam prakteknya di sekolah. Keterlibatan di sekolah, keterlibatan kerja dalam hal ini tidak harus berupa keterlibatan kerja secara fisik, tetapi seorang guru diajak untuk berdiskusi atau meminta pendapat tentang permasalahan sekolah, itu merupakan salah satu bentuk keterlibatan kerja seorang guru di sekolah. Hal sekecil itu berpengaruh sangat besar terhadap prestasi kerja seorang guru. (Sihotang, Sitanggang, and Lubis, 2021)

Sisi positif yang dapat diambil dari motivasi kerja ini adalah guru akan dengan mudah melakukan kreativitasnya dalam proses belajar mengajar, guru merasa bekerja tanpa tekanan dengan berbagai aturan yang sangat mengikat dari lingkungan. Jika demikian, para guru akan bekerja dengan penuh semangat, karena mereka diberikan kepercayaan penuh dalam menjalankan tugasnya, sehingga dipastikan semangat mereka akan terjaga, sehingga dipastikan mereka akan seantusias mungkin. Sebaliknya, lingkungan sekolah hanya perlu mengevaluasi dan memberikan nasehat atau pembinaan kepada siswa. guru tentang bagaimana mereka mengajar dan materi apa yang telah mereka berikan kepada siswa.

Pengaruh komunikasi terhadap motivasi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru di SDN Summersari 02. Oleh karena itu, jika ada saling pengertian satu sama lain, tidak menutup kemungkinan karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Komunikasi adalah salah satu aspek organisasi yang berhasil berfungsi. Banyak pemimpin perusahaan memahami bahwa mereka berkomunikasi secara efektif; organisasi dapat mencapai tujuannya lebih banyak selama periode waktu yang lebih singkat. Dengan meningkatkan komunikasi tentang lingkungan kerja langsung dan terutama membuat karyawan peduli tentang hal itu, motivasi harus meningkat dan hubungan yang positif harus terjadi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi menunjukkan bahwa pengaruh berpengaruh terhadap motivasi guru SDN Summersari 02. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula guru motivasi. Konsekuensi logistik daripada temuan tersebut ialah bahwa kepemimpinan memerlukan keupayaan kepemimpinan yang heroik dan luar biasa melalui tingkah laku pemimpin yang boleh dijadikan contoh untuk membangunkan motivasi guru. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menggerakkan dan memberdayakan pekerja dalam sesuatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peranan pemimpinnya.

Dalam suatu organisasi, seorang pemimpin bukan hanya sebagai objek dalam mencapai tujuan, tetapi juga sebagai subjek. Kesuksesan organisasi sangat

ditentukan oleh keberkesanan keberhasilan pemimpin dan pekerja dari seluruh bahagian dalam organisasi. Pemimpin yang berjaya adalah pemimpin yang dapat memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan dalam pekerjaan dan lingkungan tertentu. Kepemimpinan mempunyai peranan penting untuk memberikan sokongan yang lebih positif kepada pekerja mereka sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan dan pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi. Oleh kerana itu untuk meningkatkan prestasi boleh dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi pegawai dengan gaya kepemimpinan tertentu dengan maksud untuk menekan tahap tekanan yang tinggi, sehingga prestasi pegawai akan meningkat serta kepemimpinan memainkan peranan penting dalam motivasi dan kesejahteraan guru. (Dewi, 2021)

Kompensasi Pengaruh terhadap Motivasi bahawa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru di SDN Summersari 02. Hal ini menunjukkan bahawa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula motivasi guru. Apabila kompensasi diberikan dengan mempertimbangkan taraf hidup yang normal dan dapat memenuhi keperluan pegawai (guru), maka secara automatik akan mempengaruhi motivasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan kualiti setiap pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini dikarenakan tujuan kerja untuk wakil (pengajar) sangat dipengaruhi oleh keperluan pokok pekerja (pendidik) dan keluarganya. Sehingga memberi kesan kepada peningkatan perhatian penuh pekerja (guru) terhadap profesion dan pekerjaannya. Ditemui bahawa kompensasi sangat signifikan dan positif terhadap prestasi pekerja melalui motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahawa untuk meningkatkan prestasi kerja, syarikat harus memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kompensasi.

Motivasi Pengaruh Terhadap Prestasi ialah motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi. Hal ini menunjukkan bahawa semakin baik motivasi guru maka semakin baik pula prestasi guru. Hasil penyelidikan dapat mempengaruhi motivasi terhadap prestasi guru, bahawa ketika motivasi guru untuk mencapai keperluan berprestasi, keperluan kekuasaan, dan keperluan berafiliasi atau pertemanan kelompok diakomodasi dengan baik, maka prestasi guru akan meningkat dalam institusi akan lebih maksimal. Motivasi adalah suatu proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketepatan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas perhubungan dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling penting. Walau bagaimanapun, intensitas yang tinggi tidak mungkin menghasilkan prestasi yang dikehendaki jika usaha tersebut disalurkan kepada mana-mana pihak yang tidak menguntungkan organisasi. Oleh kerana itu, kualiti usaha dan intensitasnya harus diperhatikan. Upaya yang diarahkan pada tujuan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah apa yang harus dikerjakan. Pada akhirnya, motivasi mempunyai dimensi yang sudah berlangsung lama. Ini adalah ukuran berapa lama seseorang boleh mempertahankan perniagaan mereka. Individu yang

termotivasi untuk bertahan dengan pekerjaan mereka cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi menunjukkan bahawa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru di SDN Sumbersari 02. Oleh kerana itu, dapat disimpulkan bahawa terdapat pengaruh positif antara komunikasi dengan prestasi guru. Hal ini menunjukkan bahawa semakin baik komunikasi dalam lembaga maka prestasi guru semakin baik. Konsekuensi logistik daripada temuan ini adalah komunikasi perlu dijalin dengan cara yang lebih kondusif agar prestasi guru yang dituntut oleh lembaga untuk bekerja full day school dapat secara energetik menjadi penggerak yang dinamis. Tidak ada kelompok yang dapat bertahan tanpa komunikasi yang merupakan transfer makna antar anggota. Hanya melalui komunikasi atau pemindahan makna daripada satu orang kepada orang lain, maklumat dan idea yang boleh disampaikan. Temuan menunjukkan bahawa komunikasi mempunyai kesan positif terhadap prestasi pekerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi menunjukkan bahawa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan prestasi guru. Hal ini menunjukkan bahawa semakin baik disiplin kerja di lembaga tersebut maka semakin baik pula prestasi guru. Hasil penyelidikan dapat menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi guru, bahawa disiplin guru dalam menjalankan kewajipan dan mendapatkan haknya serta pembinaan, penghargaan, dan sanksi bagi pegawai perlu diimbangi dengan sebaik-baiknya agar prestasi guru. Guru masih merasakan adanya tuntutan kewajipan yang berlebihan di lembaga, hak dan ketidakseimbangan belum seimbang. Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk secara teratur dan gigih tekun dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam rangka meningkatkan prestasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi menunjukkan bahawa kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan prestasi guru. Hal ini menunjukkan bahawa semakin baik kepemimpinan dalam lembaga maka semakin baik pula prestasi guru. Dapat diartikan bahawa jika salah satu variabel meningkat, maka variabel yang berkorelasi juga meningkat dan sebaliknya, setiap peningkatan atau penurunan nilai variabel tersebut akan menyebabkan peningkatan atau penurunan nilai variabel bergantung pada kinerja. Tindak lanjut daripada temuan tersebut ialah kepemimpinan di Yayasan Pendidikan Islam Nasima perlu mengefektifkan kepemimpinan pengurus yayasan dan unit kepemimpinan sekolah masing-masing. Hal ini masih menjadi pertimbangan kepada guru bahawa ketidakkonsistenan antara pimpinan menunjukkan prestasi guru hanya sekadar menyelesaikan tanggungjawabnya tanpa memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya suatu tujuan. Administrasi adalah kesan di antara orang-orang dan diselesaikan dalam keadaan tertentu. Ini dikoordinasikan melalui siklus korespondensi menuju pencapaian sekurang-kurangnya satu tujuan eksplisit. Kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial yang sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menyusun kegiatan dan pengaruh dalam organisasi.

Kompensasi Pengaruh Terhadap Prestasi menunjukkan bahawa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi guru SDN Sumbersari 02 . Hal ini menunjukkan bahawa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula prestasi guru. Kompensasi kewangan yang diterima oleh guru. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan prestasi guru secara lebih optimum. Kompensasi kerja adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas sumbangan mereka kepada organisasi. Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Kompensasi mempunyai pengaruh besar terhadap perekrutan karyawan, motivasi, produktivitas atau kinerja kerja, dan perputaran karyawan.

### **Manfaat Memotivasi Karyawan atau Bawahan**

Motivasi sangat penting hanya karena memungkinkan sebagai pemimpin atau atasan untuk memenuhi dan bahkan melampaui tujuan organisasi sendiri dan membuat pekerja bahagia dan puas. Akan ada tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasi, Tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah karena karyawan merasa nyaman atau puas dengan kehidupan kerja mereka (Tyas and Supriyanto, 2022), Akan ada lebih banyak inovasi dan kreativitas di antara karyawan, Karyawan yang termotivasi tidak hanya akan bekerja lebih cepat, tetapi mereka akan menggunakan kreativitas mereka untuk merekomendasikan peningkatan proses yang dapat menghasilkan penghematan jutaan dolar bagi organisasi (Dewi, 2021)

Keuntungan yang lebih tinggi, ketika pekerja senang atau puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif dan aktif di tempat kerja sehingga memastikan organisasi mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi (Lestari and Supriyanto, 2022). Tingkat perputaran staf yaitu jumlah karyawan yang meninggalkan bisnis. Hal ini dapat menyebabkan biaya pelatihan dan perekrutan yang lebih rendah Reputasi yang lebih baik di antara calon karyawan dan pemasok. Sebagai seorang atasan bagaimana bereaksi terhadap karyawan memiliki dampak yang besar dalam kemampuan mereka untuk bekerja dengan baik dalam organisasi. Emosi positif membawa, kegembiraan, rasa syukur, ketenangan, kebanggaan, harapan, minat, kekaguman, hiburan, inspirasi, dan cinta. Sementara emosi negatif menyebabkan mempersempit fokus dan emosi positif menyebabkan memperluas pemikiran, itu menyebabkan memiliki hubungan sosial yang lebih kuat, tubuh yang lebih kuat, dan pemikiran orisinal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, dapat diketahui bahwa dengan menyalurkan komunikasi secara efektif dalam organisasi, atasan dan karyawan tidak dijauhi oleh hambatan komunikasi seperti emosi atau masalah struktural, sehingga mengarah pada ikatan dan kerja sama yang lebih kuat. Ini akan memungkinkan atasan untuk lebih banyak berinteraksi dengan karyawannya dan memperhatikan mereka. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihormati oleh atasan mereka dan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, atasan yang ingin memotivasi karyawannya harus memiliki rasa percaya diri dan ramah. Mereka harus dapat berkomunikasi dengan karyawannya dengan percaya diri dan nyaman, menciptakan perasaan dekat antara dia dan karyawannya sekaligus menyampaikan pesan-pesan inspirasional yang penting. Motivasi adalah kombinasi dari berbagai faktor yang mendorong orang untuk melakukan tindakan tertentu. Tanpa motivasi karyawan, tidak dapat diharapkan hasil yang luar biasa dan prestasi kerja yang sangat baik akan tercapai.

Profesionalisme sangat penting di tempat kerja, tetapi memastikan bahwa pekerja termotivasi untuk bekerja jauh lebih penting karena akan menciptakan keinginan untuk mencapai kesuksesan dan menghasilkan produktivitas dan hasil yang lebih tinggi. Itu sebabnya komunikasi harus dipraktikkan secara efektif. Keterbatasan penelitian adalah apa yang dihasilkan dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan belum sepenuhnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ada variabel lain yang pengaruhnya lebih besar. Oleh karena itu, karena keterbatasan, penelitian ini hanya mengungkap beberapa faktor internal yang dianggap dominan. Oleh karena itu, saran dari temuan penelitian untuk penelitian selanjutnya adalah mengembangkan model yang lebih baik untuk menghasilkan berbagai temuan penelitian yang berbeda. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih dalam dan lebih luas dengan variabel komunikasi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Benu, Y. S. I. P., Putri, Siswahyudianto, S. M. S. S., Hartanto, C. F. B., Marginingsih, R., Supriyanto, A., Maharani, I. A. K., & Abdurohim. (2020). *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.
- Dewi, N. N. (2021). Influence of Motivation and Communication on Performance Teacher UPT. 1 Time SMPN. *Enrichment: Journal of Management*, 11(2), 326–329. Retrieved from <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/97>
- Dewi, N. P. and Supriyanto, A. (2017) 'Dampak Media Sosial Terhadap Kinerja Bisnis Melalui Pemasaran Berbasis Output Dan Biaya', *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 8(2).

- Faradannisa, M. and Supriyanto, a (2022) 'Kepuasan Pelanggan Ditinjau dari Store Atmosphere, Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Etika Bisnis Islam', *Tawazun: Jurnal ....* Available at: <http://e-jurnal.staiattanwir.ac.id/index.php/jes/article/view/216>.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration* Cambridge. UK: Polity.
- Gusman, H. E. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293-301. <https://doi.org/10.24036/BMP.V2I1.3764>
- Hayati, T. and Supriyanto, A. (2017) 'Pengaruh Rotasi Pekerjaan..... Tatik Hayati dan Agus Supriyanto', 7, pp. 127-136.
- Khofifah, S. and Supriyanto, A. (2022) 'Pengaruh Labelisasi Halal, Citra Merek, Online Customer Review, Selebrity Endorsement Dan Perceived Advertising Value Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Yang Bersertifikat Halal', *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 15(1), pp. 1-13.
- Lestari, P. I. and Supriyanto, A. (2022) 'Keputusan Pembelian Mi Samyang Pada Generasi Z : Ditinjau dari', 01(02), pp. 12-22.
- Nafira, S. and Supriyanto, A. (2022) 'Keputusan Pembelian ditinjau dari Electronic Word of Mouth , Impulse Buying , Brand Image dan Label Halal Produk MSGlow pada Generasi Millennial dan iGeneration', *Jurnal BANSI (Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 2(1), pp. 22-30.
- Ramadanty, S., & Martinus, H. (2018). Organizational Communication: Communication and Motivation in The Workplace. *Humaniora*, 7(1), 77. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v7i1.3490>
- Riza, A. (2020). Corelation between Communication Skills and Motivation of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 1-9. <https://doi.org/10.15345/iojes.2020.03.001>
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61-71. <https://doi.org/10.17977/UM027V3I12020P61>
- Semren, A. (2019). The relationship between and organizational communication

- motivation of employees. *Journal of Management and Organization*, 2(1), 681–683.
- Sihotang, W., Sitanggang, N., & Lubis, J. (2021). The principal's communication style in motivating teachers' work at Sma Brigjend Katamso li Medan. *International Journal of Educational Research & Social Science*, 2(6), 1544–1548.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2014) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan, Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 5(10).
- Supriyanto, A. (2022) 'Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange', 11(1).
- Supriyanto, A., Faturiyah, N., Arifah, T. H., Oktamelani, R. A., Sari, Y. N., Sholihah, S., Sabila, S. L., Arifah, N., Khoirozzad, M. A., Rizqi, M. K., Hidayah, N., & Nandifah, L. A. (2022). *Pemberdayaan Masyarakat Desa di Masa Pandemi Covid-19*. Farha Pustaka.
- Supriyanto, A. and Permatasari, R. D. (2022) 'Kesuksesan Muslimah Pelaku UMKM : Peran Dimensi Entrepreneurial Orientation', 10, pp. 267–286.
- Supriyanto Agus. (2022). Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis. *El-Hekam: Journal of Islamic Studies*, 7(1), 69–82.
- Sutianah, E., Sunaryo, W., & Yusuf, A. E. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah Dan Kepribadian Dengan Keinovatifan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 654–662. <https://doi.org/10.33751/JMP.V6I2.792>
- Tyas, D. A., & Supriyanto, A. (2022). Keputusan Konsumen Dalam Memilih Hotel Syariah: Ditinjau Dari Halal Lifestyle, Muslim Friendly Facilities, Dan Knowledge. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 11(2), 141–152. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v11i2.766>