

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI BAWAHAN MENGHADAPI KELELAHAN DAN KEBOSANAN KERJA DI KANTOR DESA TOLANGO

Lutfianita Podungge¹, Novianty Djafri², Zulystiawati³, Arifin Sukung⁴

Program Studi Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Email : lutfianita.podungge@gmail.com, noviantydjafri@ung.ac.id,

ABSTRACT

Work fatigue and boredom are problems that often arise in the workplace, especially in government organizations, and can affect employee morale and productivity. This research focuses on leadership and motivation in overcoming work fatigue and boredom at the Tolango Village Office. This research uses a qualitative descriptive approach, data is collected through interviews, observation and documentation. The research results show that the Head of Tolango Village has succeeded in implementing an inclusive and supportive leadership style, with deeper involvement between staff and leaders, encouraging work discipline, and reducing the impact of fatigue and boredom at work. Motivation provided in the form of awards, recognition, and capacity development through training has been proven to increase work morale. Apart from that, social activities such as mutual cooperation and joint sports help build togetherness and provide refreshment. This research confirms the importance of leadership that prioritizes emotional support and a collaborative work culture

Keywords : *Leadership, Motivation, Fatigue and Work Boredom, Tolango Village*

PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mengatasi masalah kelelahan dan kebosanan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan motivasi, dan memberikan tantangan baru kepada karyawan. Kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat memberikan inspirasi, meningkatkan rasa percaya diri, dan memberikan pengakuan atas kerja keras karyawan, yang berujung pada peningkatan motivasi dan semangat kerja.

Motivasi dalam dunia kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih produktif, kreatif, dan terlibat dalam pekerjaannya, meskipun mereka menghadapi tekanan atau kebosanan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif harus mampu menemukan cara untuk mengelola dan meningkatkan motivasi karyawan mereka, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun pemberian tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam mengatasi kelelahan dan kebosanan kerja, yang dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan adaptif dan inspiratif, seperti kepemimpinan transformasional, mampu memberikan dukungan, motivasi, dan inspirasi yang membantu karyawan menghadapi tantangan emosional dan mental. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, sekaligus mengurangi stres dan kebosanan kerja. Selain itu, motivasi adalah elemen penting dalam mempertahankan kinerja dan keterlibatan karyawan, meskipun mereka mungkin menghadapi tekanan atau rutinitas yang monoton. Pemimpin efektif dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan penghargaan, pengakuan, serta tantangan yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan. Melalui pendekatan ini, pemimpin tidak hanya mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mendorong pertumbuhan,

keterlibatan, dan kepuasan kerja dalam tim dan organisasi.

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka menekankan bahwa kepemimpinan efektif mencakup pencapaian hasil bersama serta pembentukan hubungan yang positif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Purwanto (2020), kepemimpinan mencakup serangkaian kemampuan dan sifat-sifat pribadi yang digunakan untuk memotivasi orang lain agar melaksanakan tugas dengan semangat dan tidak merasa terpaksa. Definisi ini menekankan pentingnya karakter dan kewibawaan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.

B. Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2020), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak berdasarkan kebutuhan yang ingin dipenuhi, baik fisik, sosial maupun psikologis. Motivasi juga berkaitan dengan kepuasan kerja dan produktivitas. Menurut Hasibun (2021), motivasi yakni sesuatu yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan, Hasibun menekankan bahwa motivasi terdiri dari dua jenis utama, yaitu a) motivasi intrinsik yakni dorongan yang berasal dari dalam diri individu seperti keinginan untuk berkembang; b) motivasi ekstrinsik yakni dorongan yang berasal dari luar individu, seperti penghargaan atau gaji.

C. Dampak Kelelahan dan Kebosanan Kerja

Menurut Wayanti (2016), Kelelahan dan kebosanan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap individu dan organisasi. Berikut adalah beberapa dampak yang sering terjadi akibat kedua kondisi ini, dampak kelelahan kerja, yakni: 1) Penurunan kinerja: kelelahan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Staf yang mengalami kelelahan cenderung kurang fokus dan tidak mampu memberikan pengajaran yang optimal; 2) Masalah kesehatan mental:

kelelahan yang berkepanjangan dapat berkontribusi pada masalah kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Hal ini dapat memperburuk kondisi psikologis staf dan mempengaruhi interaksi sosial mereka; 3) Absensi tinggi: kelelahan dapat menyebabkan peningkatan tingkat absensi di tempat kerja. Staf yang merasa lelah mungkin lebih sering mengambil cuti sakit atau tidak hadir. 4) Burnout: kelelahan kerja sering kali berujung pada sindrom burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi individu. Kemudiandampak dari kebosanan kerja yaitu: 1) Kepuasan kerja yang rendah: kebosanan kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan yang tinggi terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi dan komitmen terhadap institusi; 2) Peningkatan stres: Kebosanan dapat meningkatkan tingkat stres, yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental staf. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius; 3) Tingginya turnover: staf yang merasa bosan dengan pekerjaan mereka lebih cenderung mencari peluang kerja di tempat lain, yang dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover; 4) Kualitas kinerja yang Menurun: Kebosanan dapat mengakibatkan kurangnya inovasi dan kreativitas, sehingga berdampak negatif pada pekerjaan.

D. Strategi Kepemimpinan Untuk Mengatasi Kelelahan dan Kebosanan Kerja

Adapun strategi kepemimpinan untuk mengatasi kelelahan dan kebosanan kerja: 1) Menurut Baharudin (2021), Pemberian tugas yang menantang yakni pemimpin yang memberikan tugas yang bervariasi dan menantang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan mengurangi kebosanan, sementara karyawan merasa berkembang. Ini meningkatkan rasa kompeten dan nilai diri, yang pada akhirnya mengurangi kelelahan; 2) Menurut Muis dan Sucipto (2020), penghargaan dan pengakuan yaitu penghargaan kepada karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan semangat. Ketika karyawan merasa dihargai

atas upaya dan hasil kerjanya, mereka akan merasa lebih bersemangat dan tidak mudah merasa bosan atau jenuh. Penghargaan ini bisa dalam bentuk ucapan terima kasih, pengakuan formal, atau bonus; 3) Menurut Mansur dan Pahlevi (2021), memberikan otonomi dalam pekerjaan, dengan memberikan otonomi atau kebebasan dalam mengelola tugas-tugas yang diberikan dapat meningkatkan kontrol karyawan atas pekerjaan mereka. Hal ini akan membantu mengurangi kelelahan yang disebabkan oleh kontrol yang ketat dan rutinitas monoton. Karyawan yang merasa diberi kebebasan untuk membuat keputusan biasanya lebih berkomitmen dan merasa termotivasi; 4) Menurut Abdullah dan Anwar (2020), Pemimpin yang mendukung karyawan secara emosional dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan membantu mereka mengatasi stres serta kebosanan kerja. Dukungan emosional melalui komunikasi yang terbuka dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja; 5) Menurut Rohaniah dan Hartono (2019), pemimpin yang mengutamakan kerja sama dan menciptakan lingkungan kerja yang positif cenderung berhasil dalam mengurangi kebosanan kerja. Interaksi positif antara rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, menjadikan karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan dan merasa lebih senang berada di tempat kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, strategi ini saling mendukung dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Pemimpin yang mampu mengimplementasikan strategi-strategi ini dengan baik akan memfasilitasi karyawan untuk tetap termotivasi, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan kepuasan serta kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini tidak hanya berdampak pada karyawan secara individu, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Tolango, yang terletak di Dusun Huyula, Desa Tolango, Kecamatan Anggrek, Kabupaten Gorontalo Utara, Provinsi Gorontalo dengan

menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggambarkan bagaimana kepemimpinan Kepala Desa Tolango, motivasi bawahan menghadapi kelelahan dan kebosanan kerja serta strategi kepemimpinan untuk menghadapi kelelahan dan kebosanan kerja di Kantor Desa Tolango.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Kepala Desa Tolango

Kepemimpinan Kepala Desa Tolango sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Rasdi Hulopi, M.Pd selaku kepala desa, yakni:

“Terkait dengan kepemimpinan, Saya berusaha menerapkan kepemimpinan yang dapat mengubah keadaan pemerintahan di desa Tolango menjadi lebih baik dari sebelumnya guna untuk mencapai tujuan bersama, saya juga ingin semua staf merasa dilibatkan dalam setiap keputusan yang saya ambil, terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. Selain itu, saya berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan arahan yang jelas”.

Pernyataan kepala sekolah di atas, diperkuat oleh salah satu staf yakni bapak Moh. Rafiq Husain :

“Menurut saya, dengan kepemimpinan bapak kepala desa yang sekarang menjabat, sudah berhasil membuat para staf menjadi lebih baik dari sebelumnya, contohnya kami para staf menjadi sangat disiplin, yang sebelumnya kami datang ke kantor sering terlambat dan ada juga yang sering tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, sejak kepemimpinan kepala desa yang sekarang menjabat, sudah sangat jarang staf yang terlambat karena setiap hari kami melakukan apel pagi yang dipimpin langsung kepala desa Tolango. Selain itu, tidak ada staf yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas karena akan dikenakan sanksi.”

Pernyataan di atas diperkuat dengan pendapat Yukl (2013) menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menciptakan visi yang jelas, melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, dan memberikan dukungan emosional kepada tim.

Menurut Yukl (2013), pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada bagaimana membangun hubungan yang sehat dengan timnya, memberikan panduan yang jelas, melibatkan mereka dalam keputusan penting, dan mendukung mereka secara emosional. Kepemimpinan yang demikian tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga menciptakan atmosfer yang positif di dalam organisasi, yang memungkinkan setiap individu berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Kepemimpinan yang humanis dan berfokus pada pengembangan tim ini adalah kunci untuk menciptakan keberhasilan jangka panjang dalam organisasi. Kepala Desa Tolango telah menunjukkan hal tersebut melalui pendekatan yang inklusif dan mendukung.

2. Motivasi Bawahan dalam Menghadapi Kelelahan dan Kebosanan Kerja

Motivasi bawahan dalam menghadapi kelelahan dan kebosanan kerja seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rasdi Hulopi, M.Pd selaku kepala desa, yakni:

"Terkait dengan motivasi untuk para staf, saya memberikan apresiasi atas kerja keras mereka, baik dalam bentuk penghargaan kecil seperti ucapan terima kasih, maupun insentif ketika ada anggaran. Selain itu, saya juga rutin memberikan motivasi untuk mengingatkan mereka akan pentingnya peran mereka dalam melayani masyarakat."

Pernyataan kepala desa di atas diperkuat oleh Irmawati Puluhulawa selaku salah satu staf :

"Bapak kepala desa selalu memberikan motivasi serta mendorong para staf untuk meningkatkan kompetensi, contohnya saya selaku pegawai baru sering kali diutus untuk mengikuti pelatihan-pelatihan agar saya bisa mendapat pengetahuan lebih luas terkait pekerjaan saya dan bisa lebih meningkatkan kompetensi saya melalui pelatihan tersebut."

Motivasi bawahan dalam menghadapi kelelahan dan kebosanan kerja seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rasdi Hulopi, M.Pd selaku kepala desa, yakni:

"Saya biasanya memperhatikan perubahan sikap mereka, seperti jika mereka tampak lebih pendiam, sering mengeluh, atau

tidak fokus dalam bekerja. Jika saya melihat tanda-tanda ini, saya segera mengajak mereka berbicara secara pribadi untuk mencari tahu apa yang mereka rasakan."

"Saya mencoba membuat suasana kerja lebih fleksibel, seperti memberikan waktu istirahat lebih dihari tertentu, mendorong mereka untuk berbicara dengan rekan kerja lainnya untuk mencari dukungan, selain itu saya juga memberikan motivasi guna untuk membangkitkan semangat staf tersebut, kami juga mengadakan kegiatan sosial seperti gotong royong atau olahraga bersama untuk menyegarkan pikiran."

Pernyataan di atas diperkuat oleh Pendapat Maslachetal. (2001), bahwa burnout adalah kondisi stres psikologis yang ekstrem yang dapat terjadi ketika individu merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan atau tidak memadai.

Menurut Maslachetal. (2001), yakni tentang pentingnya dukungan sosial dan kegiatan sosial untuk mencegah kelelahan kerja mendukung pendekatan Kepala Desa Tolango. Dalam studi mereka mengenai burnout, mereka menemukan bahwa staf yang mendapatkan dukungan sosial yang baik, baik dari rekan kerja maupun pemimpin, lebih mampu mengatasi stres dan kelelahan yang mereka alami. Kegiatan sosial seperti olahraga bersama dan gotong royong berfungsi sebagai cara untuk memperkuat hubungan antar anggota tim dan mengurangi ketegangan yang dapat menyebabkan burnout. Burnout sering kali terjadi ketika individu diberikan tugas yang sangat banyak atau sangat berat tanpa adanya dukungan yang memadai. Dalam konteks pekerjaan di kantor desa, misalnya, staf bisa merasa kewalahan jika mereka harus menangani tugas-tugas yang terus-menerus datang, namun tidak memiliki cukup waktu atau sumber daya untuk menyelesaikannya dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, yang merupakan salah satu dimensi utama dari burnout. Staf yang terus-menerus merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas akan merasa energinya habis, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas pekerjaan mereka.

3. Strategi Kepemimpinan untuk Mengatasi Kelelahan dan Kebosanan Kerja

Strategi kepemimpinan untuk mengatasi kelelahan dan kebosanan kerja seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rasdi Hulopi, M.Pd selaku kepala desa, yakni:

“Di Tolango, budaya gotong royong sangat kuat, dan saya memanfaatkan hal ini dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif. Saya mendorong staf untuk bekerja sama dalam tim kecil, sehingga mereka merasa lebih ringan dan tidak terbebani. Dari kegiatan gotong royong ini, tidak hanya mempererat hubungan antar staf, antar masyarakat dan staf, tetapi juga memberikan penyegaran dari rutinitas kantor.

“Saya akan memilih komunikasi terbuka dan mendalam. Alasannya, komunikasi adalah fondasi dari semua strategi lainnya. Dengan mendengarkan kebutuhan dan keluhan staf secara langsung, saya dapat memahami akar masalah dan merancang solusi yang tepat. Selain itu, komunikasi juga membangun rasa kepercayaan dan keterlibatan, yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.”

Pernyataan di atas diperkuat oleh pendapat Goleman (2000), yang menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan, yang mencakup kemampuan pemimpin untuk mengelola hubungan interpersonal dengan baik, memberikan dukungan emosional kepada staf, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Salah satu aspek utama dari kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan staf dan memahami kebutuhan emosional mereka. Goleman juga menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menciptakan tim yang lebih terlibat dan lebih termotivasi, serta mampu mengurangi burnout yang sering timbul akibat beban kerja yang berat. Komunikasi yang terbuka memungkinkan staf untuk merasa dihargai dan mendengarkan, yang pada gilirannya memperbaiki hubungan interpersonal dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan pernyataan di atas adalah bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Rasdi Hulopi selaku kepala desa Tolango sangat sesuai dengan prinsip kecerdasan emosional yang dijelaskan oleh

Goleman (2000). Dengan mengedepankan budaya gotong royong dan komunikasi terbuka, Bapak Rasdi tidak hanya mengatasi masalah kelelahan dan kebosanan kerja di kantor desa, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, harmonis, dan terlibat. Melalui gotong royong, staf merasa lebih ringan dalam bekerja, yang membantu mengurangi tekanan dan meningkatkan semangat tim. Hal ini sesuai dengan pendapat Goleman yang menyatakan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola hubungan interpersonal secara efektif dan menciptakan tim yang lebih terlibat dan termotivasi. Di samping itu, dengan komunikasi terbuka dan mendalam, pemimpin dapat memahami kebutuhan emosional staf dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengurangi burnout serta menjaga kesejahteraan psikologis mereka. Oleh karena itu, penerapan prinsip kecerdasan emosional dalam strategi kepemimpinan ini terbukti dapat meningkatkan kinerja staf dan memperkuat hubungan dalam tim, sambil memelihara lingkungan kerja yang positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait kepemimpinan dan motivasi bawahan menghadapi kelelahan dan kebosanan kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang tepat sangat penting dalam mengatasi kelelahan dan kebosanan kerja di kantor Desa Tolango. Kepala Desa Tolango telah menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif, dengan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan memberikan dukungan emosional. Hal ini terbukti membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan disiplin staf, dan mengurangi tingkat kelelahan serta kebosanan.

Selain itu, kepala desa juga menerapkan strategi motivasi yang melibatkan penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan. Dukungan sosial, seperti kegiatan gotong royong dan olahraga bersama, juga efektif dalam meredakan stres dan memperkuat hubungan antar staf, yang membantu

mengurangi kelelahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala desa Tolango juga sesuai dengan prinsip kecerdasan emosional yang diungkapkan oleh Goleman (2000), di mana komunikasi terbuka dan kolaborasi antar tim menjadi kunci dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan staf. Dengan pendekatan ini, staf merasa dihargai dan memiliki rasa kontrol atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan mengurangi risiko burnout.

SARAN

1. Untuk Kepala Desa, terus pertahankan komunikasi terbuka, keterlibatan staf, pemberian penghargaan untuk mempertahankan semangat dan motivasi para staf agar lebih meningkatkan kinerja mereka.
2. Untuk Staf agar selalu ningkatkan kompetensi dan memanfaatkan kesempatan pelatihan untuk memperluas keterampilan agar dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh hormat, ucapan terima kasih saya yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Prof. Novianty Djafri, S.Pd., M.Pd.I**, selaku dosen pengampuh mata kuliah, atas ilmu, bimbingan serta arahan yang telah diberikan, yang pastinya sangat berarti dalam setiap proses pembelajaran ini.
2. **Dr. Arifin Suking, S.Pd., M.Pd**, selaku ketua jurusan Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo yang telah memberikan dukungan serta arahan yang berharga.
3. **Zulystiawati, S.S., M.Ed., Ph.D**, selaku dosen pengampu mata kuliah yang telah memberikan kontribusi besar melalui ilmu, arahan serta motivasi yang besar untuk mendukung perkembangan penulis.
4. **Kepala Desa Tolango beserta stafnya**, atas kontribusi

dertakerjasamanya untuk mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., & Anwar, M. (2020). Peran dukungan emosional dalam mengurangi stres kerja di lingkungan pendidikan. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Gorontalo*, 18(1), 45-53.
- Baharuddin, D. (2021). Strategi kepemimpinan dalam mengatasi kebosanan kerja di sektor pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19(1), 56-67.
- Goleman, D. (2000). *Focus: The Hidden Driver of Excellence*. HarperCollins.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mansur, M., & Pahlevi, H. (2021). Otonomi kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja di instansi pendidikan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(2), 110-121.
- Muis, I., & Sucipto, H. (2020). Pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pada sektor publik di Gorontalo. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(3), 203-213.
- Purwanto, N. (2020). *Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan*. Universitas Negeri Gorontalo
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rohaniah, F., & Hartono, S. (2019). Pengaruh komunikasi dan hubungan interpersonal terhadap kebosanan kerja di kalangan pegawai negeri. *Jurnal Studi Manajemen*, 8(4), 298-305
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wayanti, S. (2016). Kelelahan Kerja (burnout syndrom) pada dosen berdasarkan karakteristik demografi, harapan, penghargaan dan kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan* "SUARA

FORIKES”(*Journal of Health Research*
”*Forikes Voice*”), 7(1).

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*
(8th ed.). Pearson Education.