

ANALISIS DINAMIKA KELOMPOK DI SEKTOR PENDIDIKAN : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DALAM TIM

Suherman¹, Salito²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum. E-mail: suryanibahagia77@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum. E-mail: smilesalito@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted : 2024-12-31
Review : 2024-12-31
Accepted : 2024-12-31
Published : 2024-12-31

KATA KUNCI

Dinamika Kelompok, Kinerja Guru, Kerja Tim, Pendidikan, Kebijakan Sekolah.

A B S T R A K

Penelitian ini menganalisa dinamika kelompok di sektor Pendidikan dengan fokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam tim. Kajian literatur di gunakan sebagai sumber ilmiah, termasuk jurnal, buku dan artikel yang relevan. Pendekatan deskriptif kualitatif di terapkan untuk memahami faktor internal. Seperti kepemimpinan tim, komunikasi, motivasi, dan keterampilan anggota, serta faktor eksternal, seperti dukungan kepala sekolah, kebijakan, sumber daya, dan tekanan lingkungan, hasil penelitian menunjukkan, bahwa dinamika kelompok yang positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kolaborasi, kreatifitas, dan efektifitas pembelajaran. Sebaliknya, tekanan lingkungan, dan kurangnya dukungan dapat melemahkan tim. Penelitian ini merekomendasikan strategi-strategi peningkatan dinamika kelompok, termasuk membangun kepemimpinan yang suportif menyediakan kebijakan dan sumber daya yang memadai, erta mengelola tekanan melalui pelatihan dan dukungan psikososial. Dengan demikian, dinamika kelompok yang baik dapat mendorong kinerja optimal guru dan meningkatkan kualitas Pendidikan.

A B S T R A C T

Keywords: Group Dynamics, Teacher Performance, Teamwork, Education, School Policy.

This research analyzes group dynamics in the education sector with a focus on the factors that can influence teacher performance in teams. A literature review was used as a scholarly source, including relevant journals, books and articles. A descriptive qualitative approach was applied to understand internal factors. Such as team leadership, communication, motivation, and member skills, as well as external factors, such as principal support, policies, resources, and environmental pressures, the results showed that positive group dynamics contributed significantly to increased collaboration, creativity, and learning effectiveness. Conversely, environmental pressures and lack of support can weaken teams. The research recommends strategies to improve group dynamics, including establishing supportive leadership providing adequate policies and resources, and managing pressure through training and psychosocial support. Thus, good group dynamics can drive optimal teacher performance and improve education quality.

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia memiliki tujuan yang tertulis dalam undang-undang republic Indonesia no 20 tentang sistem Pendidikan nasional 2003 , pasal 5 ayat 1 dalam(Basir, 2015), dia menyebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh Pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu sangat di harapkan untuk bisa menghasilkan SDM yang berkualitas dalam menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan kehidupan lokal, nasional dan global. (Basir, 2015).

Kualitas pendidika di pengaruhi berbagai factor, salah satunya adalah kinerja guru. Penjelasan tentang kinerja atau performa merujuk pada seberapa baik program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan dan visi organisasi dengan bantuan strategi perencanaan yang telah ditetapkan. Entitas yang memiliki struktur pemerintahan dan tujuan tertentu yang dijalankan oleh anggota yang terorganisir(Marliani, 2016). Kinerja guru yang optimal dapat dicapai melalui kerja tim yang efektif. Seorang guru yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dapat menginspirasi semangat serta motivasi belajar siswa dengan lebih baik. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran.(T Simorangkir, 2022). Rahayu mennyebutkan dalam(T Simorangkir, 2022) kinerja merupakan kegiatan yan dijalankan oleh tiap individu yang berkaitan untuk menapai tujuan yang telah di rencanakan. Dengan kinerja tim guru memungkinkan dapat saling belajar,berbagi ide, dan mendukung satu sama lain. Sehingga meningkatkan efektifitas pembelajaran dan kualitas hasil belajar siswa. Tugas guru melibatkan aspek personal, sosial, dan profesional. Evaluasi kinerja yang efektif diperlukan untuk mendukung pertumbuhan profesional yang berkelanjutan. Hal ini memungkinkan guru memberikan panduan yang sesuai untuk siswa guna memenuhi kebutuhan dan minat mereka selama proses pembelajaran di sekolah(Basir, 2015). Namun tentu terdapat beberapa factor yang akan menunjang segala bentu dinamika kinerja guru dalam kelompok.

Dalam dinamika kelompok terdapat .teori -teori dinamika kelompok seperti kurt Lewin yang mengatakan dinamika kelompok ialah Sebuah kelompok terbentuk sebagai kesatuan yang utuh, bukan sekadar sekumpulan individu yang berdiri sendiri. Kesatuan ini terwujud karena adanya tarikan yang kuat di antara anggota kelompok.(Ri et al., 2020). Atau seperi teori tuckman dan jansen yang memberikan pemahaman tentang tahapan perkembangan kelompok, eran anggota tim dan factor yang mempengaruhi dinamika kelompok.(Hartini et al., 2021).

Jika di sandingkan dengan penelitian terdahulu dinamika kelompok dalam kinerja guru ada beberapa factor, factor internal berupa kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja tim. Lalu faktor eksternal seperti dukungan kepala sekolah, kebijakan sekolah, sumber daya juga berperan penting. Dalam penelitian ini penulis akan menjawab pertanyaan “ factor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi dinamika kelompok guru dn bagaimana pengaruhnya terhadap kinerj guru dalam tim. Tujuan jurnal ini sendiri untuk bisa menganalisa factor-factoryang mempengaruhi dinamika kelompok guru sehingga mampu mengevaluasi pengaruhnya terhadap kinerja guru dalam tim dan dapat memberikan rekomendasi efektifitas kerja tim guru.

METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan dalam jurnal ini ialah analisis kajian literatur, untuk menganalisis dinamika kelompok guru dan pengaruhnya terhdap kinerja tim. Pendekatan ini di pilih bertujuan Menyusun dan mengevaluasi informasi yang relevan berdasarkan berbagai sumber ilmiah.

Pendekatan yang digunakan ialah kualitatif deskriptif. Sukardi menyatakan metode deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya. (Basir, 2015). Penelitian ini penulis menganalisis data sekunder yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, dan artikel. Fokus utamanya untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika kelompok dan dampaknya terhadap kinerja guru.

Dalam pencarian data yang di kumpulkan penulis mengumpulkan melalui pencarian sistematis di berbagai platform akademik, seperti google scholar dan neliti. Kata kunci yang di gunakan, dinamika kelompok, kinerja tim guru, kerja tim dalam Pendidikan, dan faktor internal dan eksternal dalam dinamika kelompok

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dinamika Kelompok

Faktor internal:

1. Kepemimpinan Tim

Sunarto menyebutkan kepemimpinan merupakan usaha untuk mengarahkan serta mempengaruhi aktivitas tugas dari individu di dalam suatu kelompok. Kepemimpinan melibatkan orang lain, baik bawahan maupun karyawan yang dipimpin (Mulyono, 2018). Pemimpin perlu selalu bisa menginspirasi anggota organisasi perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas.

Menurut Kartono Pemimpin punya ciri-ciri khas, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian unik yang membuat tingkah laku dan gayanya berbeda dari yang lain. Jenis atau gaya hidupnya pasti akan memengaruhi perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga bisa muncul beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda. Contohnya adalah individu-individu yang memiliki daya tarik atau daya pikat yang kuat. suportif militeristik, otokratis, laissez faire, visioner, administratif, dan demokratis. (Mulyono, 2018). Kepemimpinan yang demokratis, visioner dan suportif seperti ini biasanya menimbulkan rasa percaya diri tim, dan membungun komitmen anggota tim. Pemimpin tim yang efektif dapat mendorong partisipasi aktif, kolaborasi, dan pemecahan masalah bisa di selesaikan bersama.

2. Komunikasi Antar Anggota

Kelompok memerlukan komunikasi guna mendukung kebersamaan dalam suatu kelompok. Komunikasi kelompok sangat penting dalam kehidupan manusia karena kelompok adalah bagian integral dari kegiatan sehari-hari kita. Selain itu, Kelompok memungkinkan kita untuk berbagi informasi, pengalaman, dan pengetahuan dengan anggota lain. (Tutiasri, 2016).

Komunikasi kelompok merupakan interaksi langsung antara tiga orang atau lebih yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti pertukaran informasi, dukungan pribadi, atau penyelesaian masalah, membantu setiap anggota untuk lebih memahami karakteristik pribadi rekan anggota, Keempat unsur yang tercakup dalam definisi tersebut meliputi: interaksi tatap muka, jumlah partisipan yang terlibat dalam interaksi, maksud dan tujuan yang dikehendaki, serta kemampuan anggota untuk dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya. (Tutiasri, 2016). Komunikasi kelompok yang efektif bisa terbentuk dengan lebih dulu mengenal dengan baik setiap anggota dalam kelompok tersebut, serta komunikasi yang baik dapat membantu menyelesaikan masalah konflik, berbagi informasi serta mencapai kesepakatan bersama (Tutiasri, 2016).

3. Motivasi Dan Komitmen Anggota Tim

Dalam berkerja, guru perlu memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani dan lingkungan tempat bekerja. Guru akan berusaha dengan sepenuh rasa tanggung jawab dan penuh dedikasi apabila ia memiliki komitmen pada organisasi. Komitmen merupakan keinginan yang tegas untuk mencapai sasaran yang telah disepakati. (rapika kesatriani damanik, m.hilmi tarigan, 2018).

Menurut Hombi, komitmen merupakan kesediaan untuk bekerja dengan tekun serta mengalirkan tenaga dan masa untuk suatu tugas atau kegiatan, lincoln berpendapat bahwa komitmen organisasi meliputi kebanggaan, kesetiaan, dan kerelaan anggota yang terlibat dalam organisasi. Prestasi (rapika kesatriani damanik, m.hilmi tarigan, 2018). Sedangkan motivasi memiliki dua faktor di ambil dari teori kaitan imbalan dengan prestasi, yang pertama internal kesatu persepsi seseorang mengenai diri sendiri, kedua harga diri, ketiga harapan pribadi, keempat keinginan, kelima kepuasan kerja, terakhir prestasi yang di inginkan. (Marliani, 2016), lalu eksternal.

Faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi seseorang termasuklah: pertama jenis dan sifat pekerjaan, kedua kelompok kerja di mana seseorang bergabung, ketiga organisasi tempat kerja bekerja; keempat keadaan sekeliling secara umum, kelima cara imbalan yang digunakan dan pengaplikasiannya (Marliani, 2016), motivasi dan komitmen sangat penting untuk mendorong mereka bekerja keras mencapai tujuan bersama. Motivasi bisa di pupuk melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang.

4. Keterampilan Dan Pengetahuan Anggota Tim

Rawi menyebutkan dalam Memperkuat kolaborasi tim adalah prioritas utama bagi banyak pemimpin, karena sejalan dengan misi, visi, dan nilai perusahaan, yang merefleksikan kemampuan individu untuk mencapai standar kinerja tinggi. Beberapa penelitian menemukan bahwa berbagi pengetahuan berkembang melalui jaringan kerja sosial sebagai metode individu untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan. (Chalifa & Nugrohoseno, 2018). Oleh sebab itu, penting untuk meningkatkan kemahiran. Tenaga kerja juga mengalami perubahan pada keterampilan yang dimilikinya. Mereka diharapkan memiliki pengetahuan mendalam dalam bidang yang ditekuninya dan keterampilan untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam kondisi yang optimal (Hanafi, 2013). Sebagai contoh seorang guru yang ahli dalam penggunaan aplikasi pendidikan membantu tim lain mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran.

Faktor eksternal:

1. Peran dan dukungan kepala sekolah

Peran yang dimiliki oleh kepala sekolah memang sangat kompleks. Disamping memegang tanggung jawab dalam pengelolaan sekolah untuk memastikan efektivitas dan efisiensi, kepala sekolah terutama diharapkan dapat meningkatkan kinerja para guru (Tua et al., 2018), upaya meningkatkan kinerja guru harus di lakukan ini guna untuk menfokuskan perhatian dalam upaya melakukan pengajaran. Kepala sekolah memberikan perhatian seperti pelatihan, sumber daya, dan kesempatan untuk berkolaborasi.

Kepala sekolah berperan sebagai mediator yang membangkitkan inspirasi, motivasi, dukungan, dan bimbingan. Tujuannya adalah agar potensi maksimal guru dapat diarahkan dan kualitas sekolah ditingkatkan. Igwe dan Odike menyatakan bahwa kinerja guru dapat dijelaskan sebagai serangkaian tugas yang dilakukan oleh guru selama waktu di sekolah untuk mencapai tujuan harian sekolah, tujuan kelas, serta semua tujuan dan sasaran pendidikan (Tua et al., 2018). Dengan demikian, kinerja guru

melibatkan tugas-tugas yang mereka laksanakan berdasarkan tugas yang diberikan di sekolah. Tersedia berbagai tugas dan tanggung jawab yang harus diemban. Dengan adanya jawab yang dimiliki oleh guru, tentu sangat penting bagi guru untuk mendapatkan dukungan dari kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka tersebut. Jika kepala sekolah tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kinerja guru, maka kinerja tim guru akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Tua et al., 2018).

2. Kebijakan dan sumber daya sekolah

Kebijakan dan sumber daya dapat mendukung kolaborasi kerja tim antar guru. Kebijakan yang jelas dan terstruktur dapat mengatur peran dan tanggung jawab setiap anggota tim. Kolaborasi merupakan bentuk kerjasama antara satu atau lebih individu dalam menyelesaikan proyek, tugas, serta mengembangkan ide atau proses tertentu. Di tempat kerja, kolaborasi terjalin saat dua orang atau lebih bekerja bersama mencapai tujuan. Bergabung dengan tim atau perusahaan yang memberikan manfaat (Dakabesi & Wicaksono, 2022). Kemampuan Tim Work adalah hal yang dimiliki oleh anggota tim. Waktu untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, serta mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan. Memiliki kebutuhan yang saling melengkapi, serta memupuk keyakinan diri untuk menghasilkan perbuatan. sekelompok yang berkeselarasan. (Indriani, 2019)

Dalam mengukur sumber daya sangat penting memperhatikan segala aspek yang dibutuhkan guru dalam menyelaraskan kolaborasi dan tim kerja yang solid. Salah satu kebijakan yang bisa diambil berupa pengaturan jadwal rapat rutin atau pembagaaian tanggung jawab yang adil, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kelompok. Berikan sumber daya yang mendorong keberhasilan kolaborasi salah satunya alat peraga, dan ruang diskusi. Misalkanya sebuah sekolah menyediakan anggaran untuk proyek inovasi sehingga pembelajaran menciptakan peluang bagi guru untuk berkolaborasi.

Hal lainnya seperti mengatur manajemen sekolah Pilar manajemen yang diterapkan di sekolah untuk membangun. Sekolah yang ramah lingkungan berjalan lancar dengan memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (warga sekolah). Manajemen fasilitas dan infrastruktur bertujuan untuk mendukung program pendidikan lingkungan serta hubungan. Sekolah dan masyarakat membentuk hubungan yang erat dalam setiap fungsi manajemen. Mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, Pengorganisasian melibatkan guru, siswa, orang tua murid, dan wali murid untuk berkolaborasi secara sinergis. Mewujudkan partisipasi dalam sekolah menjadi sukses. (Budiatman & Kurnia, 2021).

Selain itu kebijakan pemerintah juga punya pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru. regulasi tentang kurikulum, beban kerja dan sertifikasi guru juga dapat membantu atau memberi dorongan dalam meningkatkan keselarasan kinerja tim. (Dakabesi & Wicaksono, 2022)

3. Tekanan di lingkungan kerja

Tekana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dinamika kelompok apalagi di dunia pendidikan terumata dalam kinerja tim guru. Bisa dari berbagai sumber bisa, kebijakan pendidikan, kompetisi lembaga dan perubahan sosial.

Ada beberapa penyebab tekanan ini bisa terjadi salah satunya praktik kepemimpinan yang tidak sesuai, dimana di maksudkan Kepemimpinan yang tidak tepat oleh kepala sekolah mungkin disebabkan oleh kurangnya kemampuan kepemimpinan dalam memberikan inspirasi atau membimbing para guru, yang berakibat pada peningkatan tingkat stres di antara para guru. Sebenarnya, sudah lama menjadi topik

perdebatan mengenai apakah perilaku pemimpin dapat berperan menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat stres yang dialami oleh bawahan (Gaol, 2021). Harms, Credé, dan rekan mengungkapkan bahwa khususnya di lingkungan sekolah, sikap kepala sekolah bisa menjadi faktor kunci yang mempengaruhi tingkat emosi kerja guru, entah meningkatkannya atau menurunkannya. Guru mungkin merasa tertekan bila kepemimpinan kepala sekolah kurang baik. Spain juga menekankan pentingnya kepala sekolah menunjukkan dukungan, pemahaman, serta perlakuan yang adil terhadap semua guru. (Gaol, 2021)

Kurangnya dukungan kerja, kekurangan dukungan rekan kerja ini bisa di dapati oleh tenaga pendidikan atau rekan kerja, padahal dukungan dari guru sangat penting untuk mengurangi segala bentuk tekanan yang didapat (Gaol, 2021). Lalu tuntutan pekerjaan yang sangat banyak, Dalam dunia pendidikan, di sekolah, para guru mempunyai tuntutan pekerjaan yang beraneka ragam, sehingga dapat menimbulkan tekanan psikologis. Sebagai contoh, guru selaku pendidik harus memiliki kemampuan dan tanggung jawab dalam mengelola kelas, merencanakan pembelajaran, menyiapkan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar siswa, serta mengelola sumber daya yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini sangat di perlukan manajemen stres untuk membantu para guru mengelola segala tekanan. Selain itu sekolah atau pemerintah harusnya memberikan dukungan eksternal berupa tambahan pelathan, kenaikan gaji, atau sumber daya memadai untuk mengurangi beban tim. (Gaol, 2021)

KESIMPULAN

Bedasarkan analisis kajian literatur. Dinamika kelompok di lingkungan pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam (seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan keterampilan tim) maupun faktor luar (seperti dukungan kepala sekolah, kebijakan, sumber daya, dan tekanan lingkungan kerja). Keterkaitan antara elemen-elemen ini menunjukkan bahwa kerja tim yang efektif dipengaruhi secara signifikan oleh sinergi unsur-unsur internal dan eksternal. Analisis literatur telah memvalidasi hipotesis awal, yakni bahwa dinamika kelompok berpengaruh terhadap kinerja tim guru. Kepemimpinan demokratis, komunikasi yang lancar, dan kebijakan pendukung telah terbukti mampu meningkatkan kolaborasi tim serta hasil kerja. Penelitian ini menyarankan agar strategi terintegrasi diterapkan, seperti meningkatkan pelatihan kepemimpinan, meningkatkan komunikasi tim, dan menyediakan sumber daya, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung perkembangan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basir, Muhammad. (2015). Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru Smp. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 1(2), 8–19. <https://doi.org/10.26858/est.v1i2.1512>
- Budiatman, Ino, & Kurnia, Dadang. (2021). *Jurnal basicedu*. 5(3), 1427–1434.
- Chalifa, Noer, & Nugrohoseno, Dwiarko. (2018). Pengaruh Berbagai Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p1-8>
- Dakabesi, Eklopas Dakabesi, & Wicaksono, Luhur. (2022). Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah Dalam Membangun Tim Kinerja Guru Di Era Society 5.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(4), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3899/http>
- Gaol, Nasib Tua Lumban. (2021). Faktor-Faktor Penyebab Guru Mengalami Stres di Sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(1), 17–28.

Analisis Dinamika Kelompok Di Sektor Pendidikan : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dalam Tim.

- Hanafi, Ivan. (2013). Re-orientasi keterampilan kerja lulusan pendidikan kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(1), 107–116. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i1.1021>
- Hartini, Ramaditya, Muhammad, Irwansyah, Rudy, Putri, Debi Eka, Ramadhani, Indi, Wijiharta, Bairizki, Ahmad, Firmadani, Fifit, Febrianty, Suandi, Julius, Andre, Pangarso, Astadi, Satriawan, Dewa Gede, Indiyati, Dian, Sudarmanto, Eko, Panjaitan, Roymon, Lestari, Ambar Sri, & Farida, Nurul. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Indriani. (2019, September 19). Forum CSR: Guru perlu kerja sama tim tingkatkan mutu pembelajaran. (ANTARA/HO- Dokumentasi Pribadi), p. 1. Retrieved from <https://www.antaraneews.com/berita/3125649/forum-csr-guru-perlu-kerja-sama-tim-tingkatkan-mutu-pembelajaran>
- Marliani, Sari. (2016). MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Mulyono, Hardi. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- rapika kesatriani damanik, m.hilmi tarigan, selna aprila sidauruk dan septiana GAN. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 127–131.
- Ri, Kementerian Pertahanan, Pendidikan, Badan, Pelatihan, D. A. N., Kepala, Keputusan, Pendidikan, Badan, Pelatihan, D. A. N., & Jakarta, Ditetapkan D. I. (2020). Bahan pembelajaran dinamika kelompok.
- T Simorangkir, Sahat. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(4), 305–314. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i4.996>
- Tua, Nasib, Gaol, Lumban, Kristen, Pendidikan Agama, Siburian, Peningkat, Pendidikan, Manajemen, Universitas, Pascasarjana, & Medan, Negeri. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 5 no 1 jan.
- Tutiasri, Ririn Puspita. (2016). Komunikasi Dalam Komunikasi Kelompok. *CHANNEL: Jurnal Komunikasi*, 4(1), 81–90. <https://doi.org/10.12928/channel.v4i1.4208>