



Research Article

## Peran Kerja Sama Tim, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Ahmad Baihaki

STAI Haji Agus Salim Ckarang, Indonesia

E-mail: [ahmadbaihaki224@gmail.com](mailto:ahmadbaihaki224@gmail.com)



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : September 21, 2024

Revised : October 20, 2024

Accepted : November 23, 2024

Available online : January 28, 2025

**How to Cite:** Ahmad Baihaki (2025) "The Role of Teamwork, Interpersonal Communication and Work Motivation in Teacher Performance", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(1), pp. 422-431. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i1.1722.

### The Role of Teamwork, Interpersonal Communication and Work Motivation in Teacher Performance

**Abstract.** The aim of this study was to determine the effect of teamwork of teachers, interpersonal communication and work motivation on their performance. This research was conducted at a private high school in Pamekasan Madura, Indonesia. This research applies the Survey Method using a questionnaire to collect data from these research variables. The research hypothesis was tested with the Path Analysis Technique used to investigate the direct and indirect influence of these variables on Teacher Performance. This research has several findings that Teacher Teamwork, Teacher Interpersonal Communication and Teacher Work Motivation have a direct positive effect on Teacher Performance while Teacher Teamwork and Teacher Interpersonal Communication also have an indirect positive effect on Teacher Performance through Teacher Work Motivation. This research

recommends that improving Teacher Performance will be more effective by directly strengthening Teacher Teamwork, Teacher Interpersonal Communication and Teacher Work Motivation.

**Keywords:** Teacher Teamwork, Teacher Interpersonal Communication, Teacher Work Motivation.

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim guru, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja mereka. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Swasta di Pamekasan Madura, Indonesia. Penelitian ini menerapkan Metode Survei menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel-variabel penelitian tersebut. Hipotesis penelitian diuji dengan Teknik Analisis Jalur yang digunakan untuk menyelidiki pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel tersebut terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini memiliki beberapa temuan bahwa Kerja Sama Tim Guru, Komunikasi Interpersonal Guru dan Motivasi Kerja Guru memiliki efek positif langsung pada Kinerja Guru sementara Kerja Sama Tim Guru dan Komunikasi Interpersonal Guru juga memiliki efek positif tidak langsung pada Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru. Penelitian ini merekomendasikan bahwa peningkatan Kinerja Guru akan lebih efektif dengan secara langsung memperkuat Kerja Sama Tim Guru, Komunikasi Interpersonal Guru dan Motivasi Kerja Guru.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim Guru, Komunikasi Interpersonal Guru, Motivasi Kerja Guru.

## PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja guru sangat dibutuhkan untuk meningkatkan proses belajar siswa di kelas sehingga dapat mempercepat tercapainya tujuan pendidikan sekolah dan selanjutnya mencapai visi pendidikan nasional. Kinerja guru menjadi kunci keberhasilan untuk menghasilkan hasil belajar siswa yang berkualitas. Namun beberapa tahun terakhir dalam lingkup nasional hasil belajar siswa masih jauh dari pencapaian visi pendidikan nasional.

Studi PISA (Programme for International Student Assessment) dari OECD (2018) menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat 74 dari 80 negara yang diteliti. Kondisi ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja guru. Telah banyak penelitian di Indonesia yang menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Fauzi, Syafrudin dan Rokhmat, 2018; Silalahi et al, 2021; Supriatna, 2021; Ridwan et al, 2022). Sebagian besar penelitian tersebut hanya menggunakan sampel kecil dan memperoleh beberapa hasil deskriptif. Penelitian ini dilakukan di 68 SMA swasta di Pamekasan Madura Provinsi Jawa Timur yang melibatkan 279 guru sebagai sampel yang diambil secara acak dari 957 guru sebagai populasinya.

Penelitian ini dirancang berdasarkan Model Integratif Perilaku Organisasi (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2019) dan menggunakan Teknik Analisis Jalur untuk menguji hubungan kausal antara masing-masing variabel penelitian yaitu Kinerja Guru sebagai Variabel Terikat, Kerjasama Tim dan Komunikasi Interpersonal sebagai dua Variabel Independen dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kekuatan pengaruh langsung Kerjasama Tim, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru serta kekuatan pengaruh tidak langsung Kerjasama Tim dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.

## **Tinjauan Pustaka Dan Perumusan Hipotesis Kinerja Guru**

Gibson et al (2012) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas. Robbins dan Coulter (2012) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai hasil akhir dari aktivitas kerja karyawan yang diukur dengan kriteria produktivitas, efisiensi dan efektivitas. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada output pekerjaan yang dilakukan dalam hal kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja guru mengacu pada hasil akhir aktivitas kerja dalam hal kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan produktivitas.

### **Kerja Sama Tim dan Kinerja Guru**

Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa kerja sama tim adalah kemauan setiap anggota tim untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan tim. Setiap anggota memiliki kesadaran bahwa mereka harus saling percaya dan tujuan individu harus diintegrasikan menjadi tujuan tim. Gibson et al (2012) mendefinisikan kerja tim sebagai sekelompok individu yang bekerja bersama secara harmonis dan saling melengkapi yang mencapai hasil lebih dari jumlah hasil yang mereka kerjakan secara individu. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kerja tim yang efektif tergantung pada sinergi akuntabilitas setiap anggota untuk menjadi akuntabilitas tim. Dapat disintesis bahwa kerja tim mengacu pada sekelompok individu yang bekerja bersama yang menghasilkan hasil lebih dari jumlah hasil yang mereka kerjakan secara individu. Itu terjadi karena setiap anggota tim telah melakukan pekerjaan dengan membuat koordinasi satu sama lain, setiap anggota memiliki rasa tanggung jawab, bekerja dalam situasi yang harmonis, saling percaya dan memilih tujuan yang sama dan keterampilan mereka saling melengkapi. Penelitian dari Manzoor et al (2011) menghasilkan temuan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan positif yang kuat ( $r = 0,819$   $p < 0,01$ ) dengan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan temuan penelitian yang disebutkan di atas, dapat dirumuskan hipotesis pertama bahwa Kerja Sama Tim Guru memiliki efek langsung yang positif terhadap Kinerja Guru.

### **Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru**

Littlejohn dan Afoss (2008) mendefinisikan Komunikasi Interpersonal sebagai pertukaran pikiran atau ide secara verbal antar individu yang ditandai dengan keterbukaan dalam memberi dan menerima ide, menunjukkan empati terhadap kondisi lain, sikap mendukung dalam mendiskusikan masalah dan posisi yang setara antara pengirim dan penerima informasi. Penelitian dari Ruslan (2020) menghasilkan temuan bahwa ada hubungan yang kuat ( $r = 0,831$   $p < 0,05$ ) antara Komunikasi Interpersonal dan kinerja karyawan. Penelitian dari Sihabudin dan Mulyadi (2020) memiliki temuan serupa bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan positif ( $r = 0,385$   $p < 0,01$ ) dengan efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori dan temuan

penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

### **Motivasi Kerja dan Kinerja Guru**

Gibson et al (2012) mendefinisikan Motivasi Kerja sebagai dorongan individu yang memberi energi dan mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan individu tersebut terdiri dari minat terhadap pekerjaan, kebutuhan untuk menguasai pekerjaan, kebutuhan akan pengakuan, gaji atau upah, keamanan kerja, dan pengawasan dari atasan langsung. Penelitian dari Andriani, Kesumawati dan Kristiawan (2018) memperoleh temuan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan positif yang kuat ( $r = 0,789$   $p < 0,01$ ) dengan kinerja kerja karyawan. Berdasarkan teori dan temuan penelitian tersebut dapat dirumuskan Hipotesis Ketiga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru.

### **Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja**

Penelitian Astuti, Hasyim dan Nofierni (2021) menghasilkan temuan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh langsung positif ( $\beta = 0,475$   $p < 0,000$ ) terhadap Motivasi Kerja karyawan. Penelitian Utami dan Pranitasari (2020) memiliki kesimpulan serupa bahwa Kerjasama Tim berpengaruh langsung positif ( $\beta = 0,542$   $p < 0,000$ ) terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan temuan penelitian tersebut dapat dirumuskan Hipotesis Keempat bahwa Kerjasama Tim Guru berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja Guru.

### **Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja**

Penelitian Hasanah dkk (2022) menghasilkan temuan bahwa Keterampilan Komunikasi Interpersonal Guru memiliki hubungan positif ( $r = 0,367$   $p < 0,01$ ) dengan Motivasi Guru. Penelitian Misbah dkk (2021) memperoleh kesimpulan bahwa Perilaku Interpersonal Guru memiliki pengaruh langsung positif ( $b = 0,580$   $p < 0,000$ ) terhadap Motivasi Siswa. Berdasarkan temuan penelitian tersebut dapat dirumuskan Hipotesis Kelima bahwa Komunikasi Interpersonal Guru memiliki pengaruh langsung positif terhadap Motivasi Kerja Guru.

### **Pengaruh Tidak Langsung Kerjasama Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kerjasama Guru berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru (Manzoor et al, 2021) dan Kerjasama Guru berpengaruh langsung terhadap Motivasi Guru (Astuti, Hasyim dan Nofierni, 2021; Utami dan Pranitasari, 2020), maka dapat dirumuskan Hipotesis Keenam yaitu Kerjasama Guru berpengaruh tidak langsung positif terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru.

## Pengaruh Tidak Langsung Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru

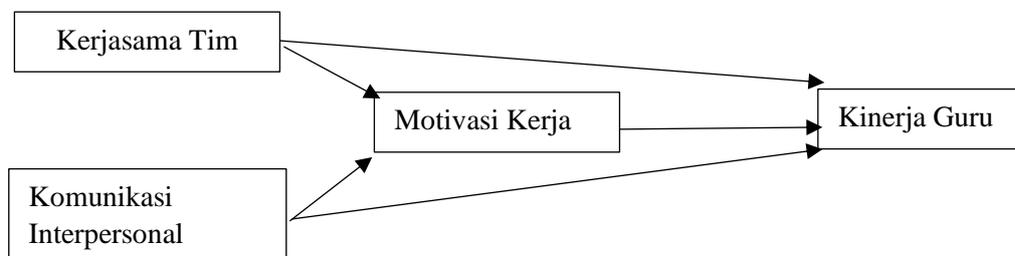
Berdasarkan hasil penelitian bahwa Komunikasi Interpersonal mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Guru (Ruslan, 2020; Sihabudin dan Mulyadi, 2020) dan Komunikasi Interpersonal Guru mempunyai hubungan positif dengan Motivasi Kerja Guru, maka dapat dirumuskan Hipotesis Ketujuh yaitu Komunikasi Interpersonal Guru mempunyai pengaruh tidak langsung positif terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru.

### METODE PENELITIAN

#### Kerangka Penelitian

Berdasarkan Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis, dapat dirancang kerangka penelitian seperti yang dijelaskan pada gambar di bawah ini.

Gambar 1: Kerangka Penelitian



#### Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode Survei dan dilaksanakan di 68 SMA Swasta di Pamekasan Madura Provinsi Jawa Timur yang mencakup 957 guru sebagai populasinya. Sampel penelitian sebanyak 279 guru (dihitung dengan Rumus Slovin pada taraf signifikansi 0,05) dan diambil secara acak dari populasinya.

#### Instrumen Penelitian

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur Kinerja Guru, Kerjasama Guru, Komunikasi Interpersonal Guru dan Motivasi Kerja Guru. Proses validasi kuesioner tersebut menggunakan 30 orang guru yang diambil secara acak dari populasinya. Validitas masing-masing item kuesioner dihitung berdasarkan korelasi skor item dengan skor total pada masing-masing kuesioner yang dihitung dengan rumus Pearson Product Moment pada tingkat signifikansi 0,05 (Nolan dan Heinzen, 2012). Hasil dari proses validasi tersebut diuraikan di bawah ini.

**Tabel 1:** Hasil Validasi Item Kuesioner

TIDAK	KUSSIONER DARI	Jumlah Item Awal	Jumlah Item yang Valid
1	Kinerja Guru	40	31
2	Kerjasama Tim Guru	40	31
3	Komunikasi interperonal Guru	40	33
4	Motivasi Kerja Guru	40	35

Keandalan setiap kuesioner yang dihitung dari item yang valid menggunakan Formula Alpha Cronbach (Nolan dan Heinzen, 2012) seperti yang dijelaskan di bawah ini.

**Tabel 2:** Keandalan Kuesioner

TIDAK	KUESIONER	KOEFISIEN KEANDALAN
1	Kinerja Guru	0.897
2	Kerjasama Guru	0.921
3	Komunikasi interperona Guru	0,825
4	Motivasi Kerja Guru	0,946 tahun

### Hipotesis yang Diuji

Berdasarkan Tinjauan Pustaka, Perumusan Hipotesis dan Kerangka Penelitian yang disebutkan di atas, dapat dijelaskan Hipotesis yang Diuji di bawah ini.

1. Ada pengaruh positif langsung dari Kerja Sama Guru terhadap Kinerja Guru.
2. Terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Kinerja Guru
3. Terdapat pengaruh langsung positif Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru
4. Terdapat pengaruh langsung positif Kerjasama Guru terhadap Motivasi Kerja Guru
5. Terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru.
6. Terdapat pengaruh positif tidak langsung antara kerjasama guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru.
7. Terdapat pengaruh positif tidak langsung Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru.

### HASIL PENELITIAN

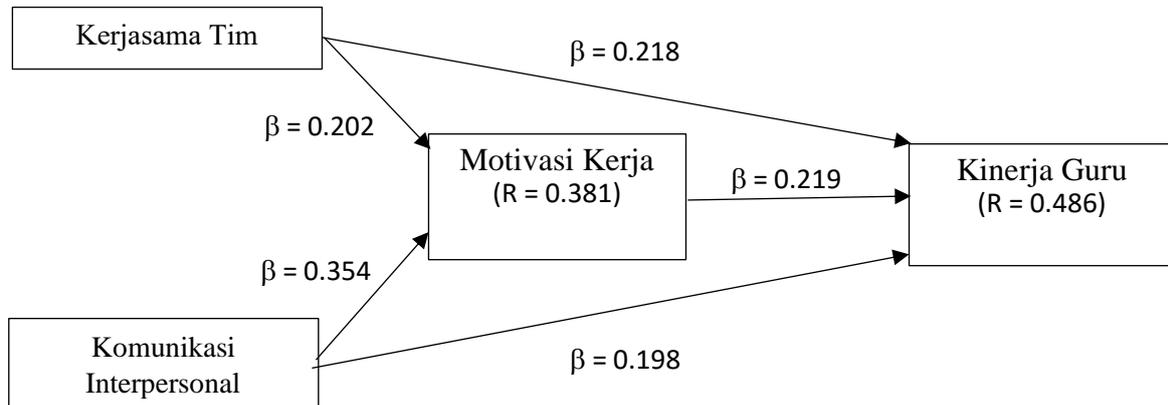
#### Analisis Data

Data penelitian dikumpulkan dari 279 sampel dengan menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Semua hipotesis diuji dengan Teknik Analisis Jalur (Supardi, 2012) dan menggunakan program perangkat lunak SPSS.

**Temuan Penelitian**

Hasil dari hipotesis yang diuji menjadi temuan penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada gambar dan tabel di bawah ini.

**Gambar 2: Hasil Analisis Jalur**



**Tabel 3: Hasil Pengujian Hipotesis**

TIDAK	HIPOTESIS DARI	Koefisien Jalur ( $\beta$ )	Hasil
1	Pengaruh langsung positif kerjasama guru terhadap kinerja guru	0,218 (p<0,000)	Terima hipotesisnya
2	Pengaruh Positif Langsung Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Kinerja Guru	0,198 (p<0,000)	Terima hipotesisnya
3	Pengaruh Positif Langsung Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru	0,219 (p<0,000)	Terima hipotesisnya
4	Pengaruh langsung positif kerjasama guru terhadap motivasi kerja guru	0,202 (p<0,000)	Terima hipotesisnya
5	Pengaruh Positif Langsung Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru	0,354 (p<0,000)	Terima hipotesisnya
6	Pengaruh Positif Tidak Langsung Kerjasama Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru	0,049 (p<0,050)	Terima hipotesisnya
7	Pengaruh Positif Tidak Langsung Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru	0,070 (p<0,050)	Terima hipotesisnya

Penerimaan Hipotesis Pertama bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kerjasama Tim Guru terhadap Kinerja Guru didukung oleh temuan penelitian

Manzoor (2011). Penerimaan Hipotesis Kedua bahwa terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Kinerja Guru didukung oleh temuan penelitian Ruslan (2020) dan juga Sihabudin dan Mulyadi (2020). Penerimaan Hipotesis Ketiga bahwa terdapat pengaruh langsung positif Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru didukung oleh temuan penelitian Andriani, Kesumawati dan Kristiawan (2018). Penerimaan Hipotesis Keempat bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kerjasama Tim Guru terhadap Motivasi Kerja Guru. Penerimaan Hipotesis Kelima bahwa terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru didukung oleh temuan penelitian Misbah et al (2021).

Hipotesis Keenam yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Positif Tidak Langsung Kerjasama Tim Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru telah diterima. Namun karena koefisien jalurnya ( $\beta = 0,049$ ) lebih rendah dari koefisien jalur pengaruh langsung Kerjasama Tim Guru terhadap Kinerja Guru ( $\beta = 0,218$ ) maka dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja belum menjadi variabel intervening yang efektif dalam hubungan antara Kerjasama Tim Guru dengan Kinerja Guru. Hipotesis Ketujuh yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Positif Tidak Langsung Kerjasama Tim Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru telah diterima. Namun karena koefisien jalurnya ( $\beta = 0,070$ ) lebih rendah dari koefisien jalur pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Kinerja Guru ( $\beta = 0,198$ ) maka dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja belum menjadi variabel intervening yang efektif dalam hubungan antara Komunikasi Interpersonal Guru dengan Kinerja Guru.

## KESIMPULAN

Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kerjasama Tim Guru terhadap Kinerja Guru memiliki implikasi bahwa penguatan Kerjasama Tim Guru akan memberikan pengaruh langsung positif terhadap peningkatan Kinerja Guru. Dapat direkomendasikan kepada pihak sekolah SMA Swasta di Pamekasan Madura untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Team Building dalam rangka penguatan Kerjasama Tim Guru.

Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Kinerja Guru berimplikasi bahwa penguatan Keterampilan Interpersonal Guru akan memberikan pengaruh langsung positif terhadap peningkatan Kinerja Guru. Disarankan kepada pihak Sekolah Menengah Atas Swasta di Pamekasan Madura untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Keterampilan Interpersonal dalam rangka penguatan Komunikasi Interpersonal Guru.

Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru akan memberikan pengaruh langsung positif terhadap peningkatan Kinerja Guru. Dapat direkomendasikan kepada pihak sekolah SMA Swasta di Pamekasan Madura untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Prestasi dalam rangka penguatan Motivasi Kerja Guru.

Kesimpulan bahwa Motivasi Kerja belum efektif menjadi variabel intervening dalam hubungan antara Kerjasama Tim dengan Kinerja Guru dan Komunikasi Interpersonal Guru dengan Kinerja Guru, berimplikasi bahwa peningkatan Kinerja Guru akan lebih efektif dengan memperkuat Kerjasama Tim Guru, Komunikasi Interpersonal Guru dan Motivasi Kerja Guru secara langsung.

## REFERENSI

- Andriani, S., Kesumawati, N. dan Kristiawan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Internasional Riset Ilmiah & Teknologi*, Vol. 7, Edisi 7, 19-29 .
- Astuti, AS, Hasyim dan Nofiarni. (2021). Peran Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja, Sistem Kompensasi dalam Upaya Peningkatan Motivasi Ekstrinsik Karyawan di Rumah Sakit Kesehatan Terpadu Dompot Dhuafa. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 6, Issue 1, 182-188.
- Colquitt, JA, Lepine, JA dan Wesson, MJ (2019). *Perilaku Organisasi: Meningkatkan Kinerja dan Komitmen di Tempat Kerja* . New York: McGraw-Hill.
- Fauzi, M. Syafrudin dan Rokhmat, J. (2018). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian & Metode Pendidikan (IOSR-JRME)*, Vol. 8, Edisi 3, 77-81.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM, Donnelly, Jr. JH dan Konopaske, R. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* . (2012). New York: McGraw-Hill.
- Hasanah, N., Muhazir , Simarmata , SW, Batubara, A. dan Dina, R. (2022) . Pengaruh Keterampilan Komunikasi Interpersonal Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ilmu Sosial, Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 01, No. 06, 603-609.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2010). *Perilaku Organisasi* . New York: McGraw-Hill.
- Littlejohn, SW dan Afoss, K. (2008). *Teori Komunikasi Manusia* . Belmont: Thompson Higher Education.
- Manzoor, SR, Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, ZM (2011). Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Pembelajaran dan Pengembangan* , Vol. 1, No. 1, 110 -115.
- Misbah , Z., Gulikers , J., Widhiarso , W. dan Mulder, M. (2021). Menjelajahi hubungan antara perilaku interpersonal guru, motivasi siswa, dan tingkat kompetensi dalam lingkungan pembelajaran berbasis kompetensi. *Springer Learning Environment Research*, <https://doi.org/10.1007/s10984-021-09395-6> .
- Nolan, SA, & TE Heinzen (2012). *Statistik untuk Ilmu Perilaku* . New York: Worth Publisher.
- Ridwan , M., Mulyani, SR, Putra, SA, Ningsih, NSW dan Kumbara , VB (2022). Kajian tentang determinan kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, Vol. 8, No.3, 604-612.
- Robbins, SP dan Coulter, M. (2012). *Manajemen* . New Jersey: Pearson Education, Ltd.
- Robbins, SP dan Judge, TA (2019). *Perilaku Organisasi*. London: ECIN BTS.
- Ruslan, M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP

- Negeri se-Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen K6*, Vol. 3, No.2, 178-186.
- Sihabudin, S. dan Mulyadi, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Karawang. *Webology*, Vol. 17, No. 2, 244-261.
- Silalahi, M., Simatupang, S., Romy, E., Candra, V. dan Acai Sudirman. (2021). Analisis Kinerja Guru Dinilai dari Aspek Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Vol. 5, Edisi 3, 406-413
- Supardi, AS (2012). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian : Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Ganti Publikasi
- Supriatna, U. (2021). Kinerja Guru dan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Internasional Bahasa Inggris dan Linguistik Terapan*, Vol. 1, No. 1, 38-44.
- Utami, EB dan Pranitasari, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Team Work terhadap Motivasi dan Kepuasan Karyawan (Studi Kasus PT. Winn Gas). *Jurnal STEI Indonesia*, Edisi Februari, 5-9.