

## PROBLEMATIKA EFEKTIVITAS TIM KERJA GURU DALAM MEWUJUDKAN VISI DAN MISI SEKOLAH

Suntama Putra<sup>1</sup>, Mukhtar<sup>2</sup>, Kasful Anwar<sup>3</sup>, Mahmud MY<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifuddin Jambi

\*Corresponding Author: [Suntamaputra1984@gmail.com](mailto:Suntamaputra1984@gmail.com)

### Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk membahas tentang efektivitas tim kerja guru dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Fokus tulisan ini adalah untuk membahas tentang faktor-faktor penyebab efektivitas tim kerja guru yang tidak berjalan sesuai dengan harapan sekolah serta strategi dalam mengelola tim kerja guru yang efektif disekolah. Metode penelitian ini menggunakan *Library Riset* atau riset kepustakaan dengan mengumpulkan berbagai maca data maupun literasi yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas tim kerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal anggota tim. Faktor internal seperti kepemimpinan, komunikasi, keterampilan dan kemampuan serta konflik antar guru dapat memengaruhi efektivitas tim kerja secara langsung. Sedangkan faktor eksternal seperti budaya sekolah, sumber daya, tujuan bersama dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja tim kerja guru secara tidak langsung melalui faktor internal. Efektivitas tim kerja guru tidak selamanya akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan serta visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, membutuhkan keterampilan dalam mengelola tim kerja yang efektif dengan cara : menumbuhkan rasa saling percaya antar guru, menyamakan visi dan misi setiap anggota tim guru, membangun komunikasi yang baik antar tim guru, memahamkan tanggung jawab antar anggota tim guru, melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala, memberikan apresiasi dan reward kepada anggota tim yang berprestasi.

**Kata Kunci:** *Problematika, Efektivitas Tim Guru, Visi Misi Sekolah.*

### Abstract

*This paper aims to discuss the effectiveness of the teacher work team in realizing the school's vision and mission. The focus of this paper is to discuss the factors that cause the effectiveness of teacher work teams that do not run according to school expectations and strategies in managing effective teacher work teams in schools. This research method uses Library Research or literature research by collecting various data and literacy needed. The results of this study show that the effectiveness of the teacher's work team is strongly influenced by several factors which include internal factors and external factors of team members. Internal factors such as leadership, communication, skills and abilities as well as conflicts between teachers can directly affect the effectiveness of work teams. While external factors such as school culture, resources, common goals and work environment can affect the performance of the teacher's work team indirectly through internal factors. The effectiveness of the teacher work team will not always run well and in accordance with the expectations and vision and mission of the school. Therefore, it requires skills in managing effective work teams by: Fostering mutual trust between teachers, equalizing the vision and mission of each member of the teacher team, building good communication between teacher teams, understanding responsibilities between teacher team members, conducting regular monitoring and evaluation, giving appreciation and rewards to outstanding team members.*

**Keywords:** *Problem, Teacher Team Effectiveness, School Vision and Mission.*

## PENDAHULUAN

Suatu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya bisa diukur dengan tingkat efektivitas organisasi tersebut dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pada organisasi sekolah terdiri dari beberapa kelompok manusia yang saling berinteraksi dalam mewujudkan tujuan sekolah. Kelompok-kelompok tersebut diantaranya kelompok siswa, guru, karyawan tata usaha, petugas kebersihan, petugas keamanan, serta orang tua siswa dengan Kepala Sekolah sebagai pemimpin sekolah yang akan berinteraksi pula dengan masyarakat sekitar sekolah.

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah. Keberadaan guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan di kelas merupakan aspek penting bagi keberhasilan sekolah. Guru yang melaksanakan tugasnya dengan tingkat kinerja yang tinggi dan profesional, dapat meningkatkan mutu proses pembelajaran yang selanjutnya dapat meningkatkan prestasi siswa. Pelayanan pendidikan yang berkualitas merupakan harapan siswa dan orang tua sebagai pelanggan eksternal sekolah (Lailatussaadah, L. 2015)

Dalam konteks organisasi, guru di sekolah merupakan bagian dari tim kerja sekolah yang memiliki peran penting dalam menciptakan sekolah yang efektif sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Dengan demikian melalui proses manajemen yang bermutu, efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya baik secara individu maupun kelompok sangat diperlukan dalam upaya mempercepat tercapainya visi dan misi sekolah. Salah satu komponen terciptanya manajemen mutu terpadu pendidikan adalah adanya kerjasama tim dari anggota-anggota organisasi. Guru-guru merupakan tim-tim kerja yang perlu dioptimalkan efektivitasnya sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi (Sormin, D. 2021).

Namun demikian, berkaitan dengan keefektifan sekolah kenyataan menunjukkan bahwa kelemahan utama dalam manajemen pendidikan adalah pada tim kerja yang tidak solid sehingga efektivitas tim kerja guru di banyak sekolah masih rendah. Diantara penyebab rendahnya efektivitas tim kerja guru di sekolah antara lain: kurangnya keterlibatan guru dalam merumuskan bersama visi dan misi sekolah, komunikasi antar tim guru yang kurang efektif, pembagian tugas yang tidak sesuai dengan keahlian dan minat masing-masing anggota tim guru, rendahnya minat guru dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi guru, rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan visi dan misi sekolah. Hal ini berimplikasi pada lemahnya manajemen institusi sehingga tujuan dan target pencapaian visi dan misi sekolah menjadi tidak jelas karena tim kerja guru yang lemah.

Selain karena faktor individu guru itu sendiri, keberhasilan efektivitas tim kerja guru juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang senantiasa melakukan monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memastikan bahwa tim guru tetap fokus pada pencapaian tujuan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi yang terjadi di sekolah berkaitan dengan efektivitas tim kerja guru. Penelitian ini akan memusatkan perhatian terhadap efektivitas tim kerja guru dengan mengkaji faktor-faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan efektivitas tim kerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan *Library Riset* atau riset kepustakaan dengan mengumpulkan berbagai maca data maupun literasi yang dibutuhkan. Yaitu penulis melakukan riset atau penelitian yang bersumber dari berbagai sumber referensi baik berupa buku, jurnal,

karya ilmiah atau literatur yang berisi tentang kajian atau teori-teori yang menjelaskan dan juga memaparkan masalah-masalah dalam penelitian ini. Pada artikel ini akan ditelaah mengenai problematika efektivitas tim kerja guru dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efektivitas Tim Kerja

Efektivitas tim kerja mengacu pada kemampuan sebuah tim untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif. Sebuah tim dianggap efektif ketika dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, mencapai hasil yang diharapkan, dan memenuhi tujuan utama dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Efektivitas tim tidak hanya melibatkan hasil akhir atau pencapaian tujuan, tetapi juga melibatkan bagaimana tim tersebut bekerja bersama, berkomunikasi, dan memanfaatkan sumber daya yang ada.

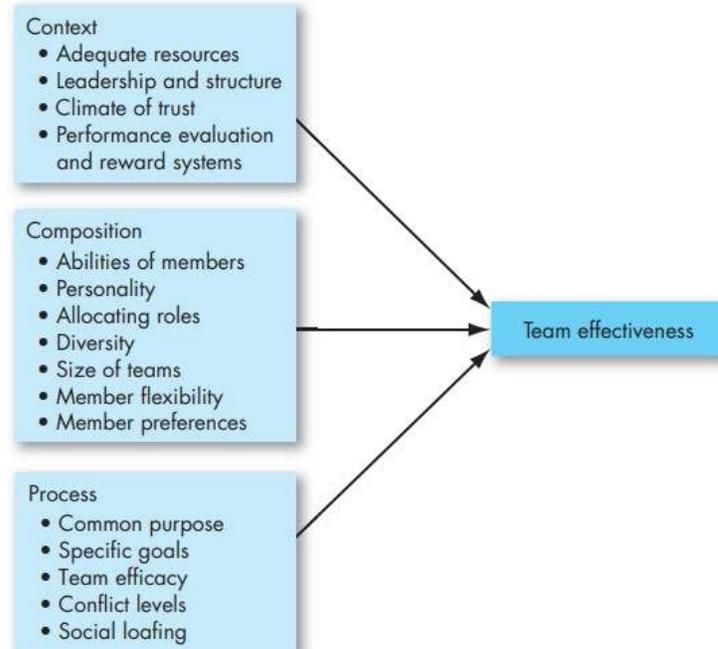
Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, seperti yang dikutip Syahra mengemukakan bahwa perlu dibedakan pengertian kelompok kerja dengan tim kerja. Kelompok kerja yaitu suatu kelompok yang berinteraksi dengan tujuan utamanya adalah berbagi informasi dan merancang berbagai keputusan dalam membantu setiap anggota bekerja di wilayah tanggung jawabnya. Sedangkan tim kerja adalah suatu kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual (Syahra, F. 2018).

Menurut Katzenbach dan Smith, "efektivitas tim adalah kemampuan sebuah tim untuk mencapai kinerja dan hasil yang luar biasa. Mereka menekankan pentingnya ketergantungan tim, tujuan bersama, dan akuntabilitas bersama sebagai elemen-elemen kunci dari efektivitas tim. (Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Menurut Hackman dan Wageman, efektivitas tim bergantung pada faktor-faktor seperti kejelasan tujuan tim, dukungan organisasi, serta kemampuan dan pengalaman anggota tim. Ia menekankan pentingnya faktor-faktor kontekstual dan manajerial dalam mencapai efektivitas tim (Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Sedangkan menurut Baker dan Gerlowski berpendapat bahwa, tim-tim yang efektif adalah mereka yang dapat menemukan ide-ide inovatif, mencapai tujuan-tujuannya, dan mampu beradaptasi untuk dapat berubah ketika diperlukan (Halimatusha'diah (2013).

Berkaitan dengan pengertian efektivitas tim kerja, Procter & Gamble menjelaskan bahwa efektivitas tim kerja dapat dicapai bila setiap anggota tim memberikan kontribusi yang sama untuk mencapai arah atau tujuan yang telah ditetapkan Bersama (Wiandini, D. (2012). Selanjutnya, John R Schermerhorn, et al berpendapat bahwa, dalam perilaku organisasi sebuah tim yang efektif didefinisikan sebagai salah satu yang dapat mencapai kinerja tugas yang tinggi, kepuasan anggota dan kelangsungan hidup tim. Lebih lanjut Schermerhorn dan Hunt menjelaskan tentang kriteria pada efektivitas tim yaitu, "*with regard to task performance, an effective team achieves its performance goals in the standard sense of quantity, quality, and timeliness of work results. For a formal work unit such as a manufacturing team this may mean meeting daily production targets. For a temporary team such as a new policy task force this may involve meeting a deadline for submitting a new organizational policy to the company president*". Berkaitan dengan kinerja tugas, tim yang efektif mencapai kinerja tujuan dalam arti standar kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu hasil kerja. Untuk unit kerja formal seperti tim manufaktur ini berarti memenuhi target produksi harian. Untuk tim sementara seperti gugus tugas kebijakan baru ini mungkin melibatkan pertemuan batas waktu untuk menyerahkan kebijakan organisasi baru kepada pimpinan organisasi. (Schermerhorn, John R, 2013)

Stephen P. Robbins berpendapat bahwa tim yang efektif berkaitan dengan beberapa komponen yaitu: komponen sumber dan pengaruh kontekstual, komposisi tim,

rancangan kerja, dan variabel proses, seperti yang digambarkan dalam model efektivitas Tim (Team Effectiveness Model) berikut ini: (Stephen P. et all. 2013)



Gambar 1: Team Effectiveness Model

Kerangka model teori di atas menjelaskan bahwa efektivitas tim kerja berhubungan dengan komponen-komponen sumber daya yang memadai, kepemimpinan dan struktur kerja, iklim kepercayaan atau iklim kerja, evaluasi kinerja, sistem penghargaan, kemampuan para anggota, kepribadian, pengalokasian peran, keragaman keterampilan dan pengetahuan, ukuran tim, fleksibilitas anggota dalam menyelesaikan tugas anggota lainnya, preferensi anggota dalam tim, rancangan kerja, tujuan umum, tujuan khusus, rasa percaya diri akan keberhasilan tim, tingkat konflik, dan kemalasan sosial. Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis efektivitas tim kerja adalah pencapaian hasil dari pemusatan terhadap tugas yang dilakukan oleh tim kerja yang ditandai oleh indikator-indikator: (1) ketercapaian tujuan, (2) ketercapaian kualitas kerja, (3) ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, (4) keterkaitan sesama anggota tim (interdependence), (5) ketercapaian hasil kerja.

### Indikator Tim Kerja yang Efektif

Keberhasilan tim kerja yang efektif dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas tim kerja: (Zaky, M. (2023).

#### 1. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang baik dan terbuka antar anggota tim dapat meningkatkan efektivitas tim kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan anggota tim untuk berbagi informasi dengan mudah, sehingga mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi kerja. Komunikasi yang efektif cenderung lebih produktif dan mampu mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.

#### 2. Kepemimpinan yang baik

Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja tim kerja. Seorang pemimpin hendaknya dapat memotivasi anggota tim, memfasilitasi koordinasi antar anggota tim, dan

membantu dalam pengambilan keputusan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengarahkan tim menuju tujuan yang sama dan meningkatkan motivasi anggota tim.

3. Kepercayaan antar anggota tim  
Kepercayaan yang tinggi antar anggota tim dapat meningkatkan kolaborasi dan kerjasama dalam tim. Tim yang saling mempercayai mampu bekerja dengan lebih efektif dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Kepercayaan antar anggota tim dapat membantu membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi anggota tim, dan meningkatkan kolaborasi antar anggota tim. Ketika anggota tim mempercayai satu sama lain, mereka lebih mungkin untuk saling membantu, berbagi ide, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
4. Budaya organisasi  
Budaya organisasi yang positif dan mendukung memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas tim kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang diterima dan diadopsi oleh anggota organisasi. Organisasi yang menyediakan sumber daya dan dukungan yang memadai untuk tim mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim kerja.
5. Keterampilan dan kemampuan  
Keterampilan dan kemampuan anggota tim yang sesuai dengan tugas yang diberikan dapat meningkatkan efektivitas tim kerja. Anggota tim yang memiliki keahlian atau spesialisasi yang relevan dengan tugas dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Mereka dapat mengatasi tugas-tugas yang memerlukan pengetahuan mendalam dalam bidang tertentu.
6. Tujuan yang jelas  
Tujuan yang jelas dan terukur dapat membantu tim fokus pada tujuan yang sama dan meningkatkan efektivitas tim kerja. Tujuan yang jelas membantu tim untuk memahami dengan jelas arah yang harus diambil. Dengan tujuan yang spesifik, anggota tim dapat lebih fokus pada tugas-tugas yang mendukung pencapaian tujuan tersebut.

### **Mengelola Tim Kerja yang Efektif**

Setiap guru sejatinya memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing di dalam tim kerja untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditentukan bersama. Namun, ternyata tidak semua tim kerja guru dapat bekerja dengan efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu dibutuhkan strategi-strategi dalam membangun sebuah tim kerja guru yang efektif, diantaranya:

1. Menumbuhkan rasa saling percaya antar tim guru  
Saling percaya antar guru merupakan fondasi yang penting dalam membangun tim kerja guru yang efektif. Tanpa adanya rasa saling percaya, kerja sama antar anggota tim guru akan sulit terjalin dengan baik (Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Untuk menumbuhkan rasa saling percaya, seorang guru hendaknya menjadi contoh yang baik dengan selalu berkomitmen untuk menjaga kepercayaan anggota tim. Konsistensi dan transparansi antara anggota tim guru dalam tindakan dan komunikasi juga sangat penting. Selain itu, untuk membangun rasa saling percaya antara anggota tim juga bisa dengan memberikan kesempatan kepada setiap anggota tim guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan anggota tim guru dalam proses pengambilan keputusan memungkinkan mereka akan merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja tim.

2. Menyamakan visi dan misi setiap anggota tim guru  
Hal yang penting bagi setiap anggota tim guru untuk memiliki pemahaman yang sama tentang visi dan misi sekolah. Hal ini akan memastikan bahwa semua guru bekerja menuju tujuan yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, seorang *leader* atau kepala sekolah perlu mengomunikasikan visi dan misi kepada tim guru dengan jelas dan tepat sasaran. Selain itu, seorang *leader* atau kepala sekolah juga harus memastikan bahwa visi dan misi tersebut relevan dan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Libatkan anggota tim guru dalam proses pembuatan visi dan misi untuk memastikan bahwa mereka merasa memiliki keterlibatan dan pemahaman yang mendalam.
3. Membangun komunikasi yang baik antar tim guru  
Menjalin komunikasi yang baik antar anggota tim guru merupakan kunci utama dalam membangun tim kerja yang efektif. Pastikan bahwa saluran komunikasi antar anggota tim terbuka dan efektif dengan menyediakan platform komunikasi yang memudahkan setiap anggota tim guru untuk berbagi informasi, ide, dan masalah yang sedang dihadapinya. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa setiap anggota tim guru merasa nyaman dalam berkomunikasi karena didengar dan dihargai pendapatnya. Menjadi pendengar yang aktif dan berikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kualitas komunikasi dalam tim.
4. Memahami tanggung jawab antar anggota tim guru  
Memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas merupakan hal yang wajib bagi setiap anggota tim guru. Pastikan bahwa setiap orang tahu apa yang diharapkan darinya dan bagaimana peran mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan tim. Pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab masing-masing memungkinkan setiap anggota tim akan dapat bekerja secara efisien dan saling mendukung (Rohyati, E. (2019). Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa ada keselarasan antara tugas dan keahlian anggota tim. Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat setiap anggota tim akan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
5. Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala  
Evaluasi secara berkala perlu dilakukan untuk mengukur kinerja tim dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Evaluasi yang dilakukan secara objektif dengan menggunakan indikator yang jelas dan relevan. (Karyati, R. (2020). Diskusikan hasil evaluasi dengan anggota tim dan ajukan saran atau rekomendasi untuk meningkatkan kualitas kerja tim. Selain itu, evaluasi juga dapat digunakan sebagai kesempatan untuk mengakui pencapaian yang telah diraih oleh anggota tim. Hal ini akan memperkuat motivasi dan kepercayaan diri mereka dalam mencapai tujuan tim yang lebih besar.
6. Memberikan apresiasi dan reward  
Memberikan reward atau penghargaan kepada anggota tim yang berprestasi adalah cara yang efektif untuk memotivasi mereka. Reward tidak selalu berarti hadiah materi, tetapi bisa berupa pengakuan atas kerja keras dan prestasi yang telah diraih. Pastikan bahwa reward yang diberikan memiliki kaitan langsung dengan pencapaian yang diinginkan dan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja anggota tim. Hal ini akan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih baik dalam tim (Susiloningsih, S., & Munadi, M. (2023).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Efektivitas tim kerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal anggota tim. Faktor internal seperti kepemimpinan, komunikasi, keterampilan dan kemampuan serta konflik antar guru dapat memengaruhi efektivitas tim kerja secara langsung. Sedangkan faktor eksternal seperti budaya sekolah, sumber daya, tujuan bersama dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja tim kerja guru secara tidak langsung melalui faktor internal. Efektivitas tim kerja guru tidak selamanya akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan serta visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, membutuhkan keterampilan dalam mengelola tim kerja yang efektif dengan cara : menumbuhkan rasa saling percaya antar guru, menyamakan visi dan misi setiap anggota tim guru, membangun komunikasi yang baik antar tim guru, memahami tanggung jawab antar anggota tim guru, melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala, memberikan apresiasi dan reward kepada anggota tim yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).
- Sormin, D. (2021). *Manajemen Mutu Guru*. umsu press.
- Syahra, F. (2018). *Hubungan Kohesivitas Dengan Efektivitas Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Indonsia Medan Area* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Yuliana, S. P. M. (2021). Penguatan Manajemen Kenaikan Pangkat Berbasis Team Effectiveness Untuk Guru SMP Negeri 30 Semarang. *JP3 (Jurnal Pendidikan dan Profesi Pendidik)*, 7(1).
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828-842.
- Halimatusha'diah (2013). "Pengaruh Komunikasi Dan Kepercayaan Terhadap Efektivitas Tim Kelompok Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Koja Jakarta Utara," " *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ* 4(2), 727-37
- Wiandini, D. (2012). Hubungan Reward dan Iklim Kerja dengan Efektivitas Tim Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1).
- Schermerhorn, John R. , Hunt, et all. *Organizational Behavior*, 13th Edition, International Student Version . Pennsylvania USA ; John Willey & Sons, Inc, 2013.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Essential of Organizational Behaviour*, Pearson, 2018.
- Zaky, M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim kerja: Sebuah kajian teoritis dan empiris. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316-326.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35-45.
- Rohyati, E. (2019). Penyusunan Tugas Dan Tanggungjawab Karyawan Pada Universitas X. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
- Karyati, R. (2020). Monitoring Dan Evaluasi Supervisi Akademik Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Binaan Kepengawasan Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Hayati*, 6(3).

- Susiloningsih, S., & Munadi, M. (2023). STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK SISWA DI MTs NEGERI 1 KARANGANYAR. *Academy of Education Journal*, 14(2), 186-211.
- Karyati, R. (2020). Monitoring Dan Evaluasi Supervisi Akademik Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Binaan Kepengawasan Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Hayati*, 6(3).
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35-45.
- Robbin, Stephen P, and Timothy A. Judge. (2010). *Essential of Organizational Behaviour*. Pearson
- Rohyati, E. (2019). Penyusunan Tugas Dan Tanggungjawab Karyawan Pada Universitas X. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
- Schermerhorn, John R. , Hunt, et all. *Organizational Behavior*, 13th Edition, International Student Version . Pennsylvania USA ; John Willey & Sons, Inc, 2013.
- Sormin, D. (2021). *Manajemen Mutu Guru*. umsu press.
- Susiloningsih, S., & Munadi, M. (2023). STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK SISWA DI MTs NEGERI 1 KARANGANYAR. *Academy of Education Journal*, 14(2), 186-211.
- Syahra, F. (2018). *Hubungan Kohesivitas Dengan Efektivitas Kinerja Guru Di MTs Nurul Islam Indonsia Medan Area* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Wiandini, D. (2012). Hubungan Reward dan Iklim Kerja dengan Efektivitas Tim Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1).
- Zaky, M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim kerja: Sebuah kajian teoritis dan empiris. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316-326.