

The Influence of Happiness and Training on Teacher Performance through Job Satisfaction

Imam Fiqry Ramadhan, Muhammad Suparmoko, Ahmad Mukhlis

Universitas Bina Bangsa
ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id

Article History

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

Abstract

Teacher job satisfaction is in the spotlight of research because the motivation is dedication to education and is not material oriented. The aim of the research is to optimize job satisfaction using organizational behavior theory in order to develop the role of happiness and training on teacher performance. This research method is a quantitative survey method using Partial Least Square (PLS). The data collection method was via Google form among elementary school teachers in Cilegon City and collected 170 responses to be tested by adopting partial least squares (SEM PLS). The research results include: (1) that there is an influence of happiness on job satisfaction; (2) that there is job satisfaction with performance; (3) there is an influence of training on job satisfaction; and (4) there is no effect of training on performance. The conclusion of this research is that job satisfaction can be influenced by happiness and training factors as well as organizational behavior theory which describes changes in organizational behavior due to the emergence of work relationships.

Keywords: *Feeling of Happiness, Training, Job Satisfaction, Teacher Performance*

Abstrak

Kepuasan kerja guru menjadi sorotan penelitian karena motivasi pengabdian pada pendidikan dan tidak berorientasi materi. Tujuan penelitian adalah untuk mengoptimalkan kepuasan kerja dengan teori perilaku organisasi guna mengembangkan peran rasa bahagia dan pelatihan terhadap kinerja guru. Metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif survey dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Metode pengumpulan data melalui google form pada guru sekolah dasar kota Cilegon dan terkumpul 170 respon untuk diuji dengan mengadopsi *partial least square* (SEM PLS). Hasil penelitian antara lain: (1) bahwa ada pengaruh rasa bahagia terhadap kepuasan kerja; (2) bahwa ada kepuasan kerja terhadap kinerja; (3) ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja; serta (4) tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Simpulan penelitian ini yaitu kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor rasa bahagia dan pelatihan sebagaimana teori perilaku organisasi yang menguraikan tentang perubahan perilaku organisasi karena munculnya hubungan kerja.

Kata kunci: Rasa Bahagia, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series p-ISSN 2620-9284
<https://jurnal.uns.ac.id/shes> e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja akan nampak dari perilaku individu, dan menjadi motivasi untuk mencapai kinerja. Salah satu alasan Menanamkan kepuasan dalam diri pekerja adalah tugas penting manajemen. Teori kepuasan kerja dan motivasi yang dikemukakan oleh Tietjen & Myers (1998) menyatakan bahwa konsep internal sikap yang bersumber dari keadaan pikiran, bila ditelaah, harus mengungkapkan informasi paling pragmatis yang sesuai dengan motivasi pekerja. Namun, ketika pekerja menyesuaikan perilakunya sebagai respons terhadap salah satu rangsangan di atas, apakah kepuasan kerja terwujud. Perasaan tidak bahagia atau sikap buruk terlihat jelas, dan dapat berdampak langsung atau tidak langsung dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, teori ini dapat digunakan untuk menciptakan strategi kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja guru menjadi sorotan penelitian karena motivasi pengabdian pada pendidikan, dan tidak berorientasi materi. Hal ini senada dengan pendapat Nurjaya & Rizal (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan, maka Kepuasan kerja sebagai sikap emosional positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Kondisi pekerjaan baik pegawai pemerintah atau perusahaan dituntut oleh lingkungan kerja untuk meningkatkan terus kinerja tetapi kepuasan kerja belum terpenuhi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, Sedangkan kompensasi merupakan salah satu bentuk strategi yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja (Nurjaya & Rizal, 2023).

Hasil penelitian Lopes & Oliveira (2020) menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan dan kerja sama guru tampaknya merupakan faktor yang sangat relevan terhadap kepuasan kerja guru, dan kepuasan pada lingkungan kerja berkorelasi dengan kebutuhan saat ini. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Li & Yu (2022) menunjukkan bahwa ada beberapa faktor penyebab kepuasan kerja dikalangan pekerja, antara lain faktor internal seperti kepribadian pekerja maupun faktor eksternal seperti faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan mekanisme pelatihan yang dirasa sudah sesuai dengan keinginan pekerja atau pekerja yang merasa termotivasi untuk terus bekerja dengan semangat karena dorongan keluarga.

Kepuasan kerja tidak luput dari perilaku adaptasi pada lingkungan dan mengembangkan pola Pendidikan dan pengajaran berbasis teknologi. Hal ini dilakukana agar tidak menghambat proses pengajaran dan dapat menjangkau tempat dimana pun. Pandangan ini didukung oleh Li & Yu (2022) yang beranggapan bahwa pengajaran online selama pandemi COVID-19 atau format pendidikan setengah virtual saat ini akan menghasilkan Keberlanjutan profesional. Tantangan kepuasan kerja terletak pada aspek pergantian guru pengajar yang mempengaruhi pembelajaran dan motivasi siswa, olegialitas dan hilangnya kepercayaan untuk mendukung pembelajaran siswa (Toropova et al., 2021), dan guru yang berencana meninggalkan profesinya menyatakan kepuasan kerja yang lebih rendah dan sikap yang lebih negatif terhadap mengajar sebagai karier (Purwanto & Sulaiman, 2023). Kepuasan kerja dinilai juga dipengaruhi oleh rasa bahagia. Rasa Bahagia merupakan perasaan individu yang bekerja dengan bahagia karena kemampuan untuk menggabungkan berbagai pandangan tentang apa yang penting dalam hidup adalah alasan utama bagi beberapa peneliti untuk memandang kepuasan hidup sebagai ukuran kesejahteraan subjektif yang paling penting (Nurhidayat et al., 2023). Berdasarkan pendahuluan diatas, peneliti berasumsi bahwa kebutuhan kepuasan kerja harus didukung oleh faktor lain seperti rasa bahagia dan pelatihan.

METODE

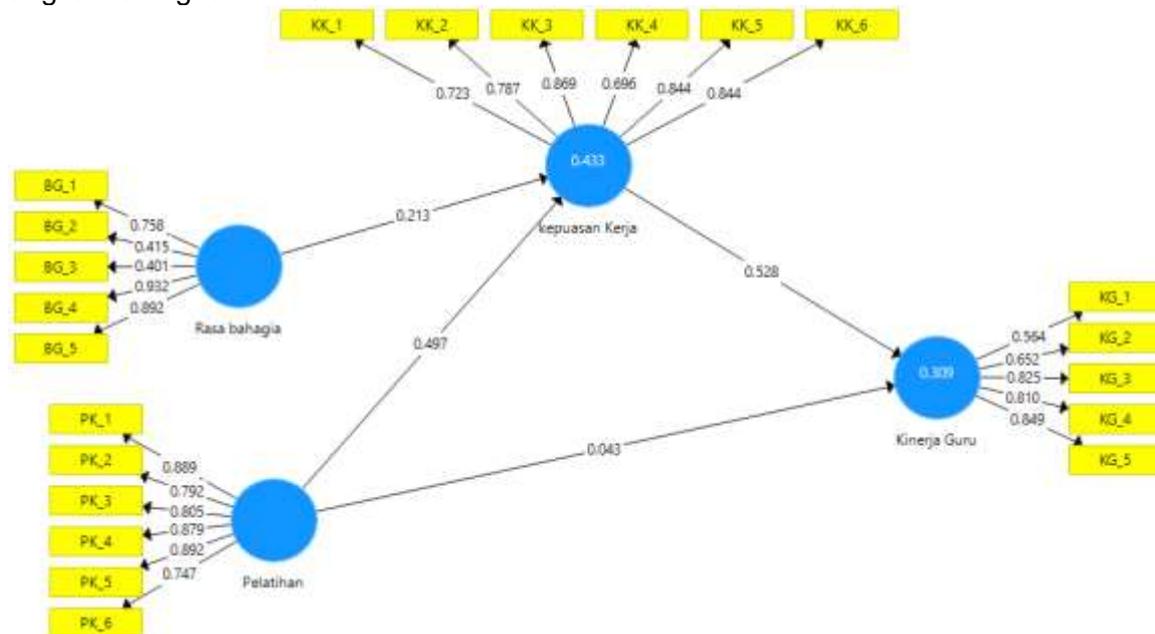
Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada guru sekolah dasar kota Cilegon. Variabel mediasi kepuasan kerja sebagai predictor yang mampu (tidak) menghubungkan antara variable independent (rasa bahagia dan pelatihan) terhadap kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS) dijadikan pendekatan penelitian (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable laten dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	Kinerja Guru	Pelatihan	Rasa Bahagia	Kepuasan Kerja
Kinerja Guru	0.748			
Pelatihan	0.380	0.836		
Rasa Bahagia	0.385	0.666	0.717	
Kepuasan kerja	0.555	0.639	0.544	0.796

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5 , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kinerja Guru	0.560
Pelatihan	0.699
Rasa Bahagia	0.514
Kepuasan Kerja	0.634

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Guru	0.862
Pelatihan	0.933
Rasa Bahagia	0.826
Kepuasan Kerja	0.912

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Rasa bahagia	BG_1	0.758	0.514	0.826
	BG_4	0.932		
	BG_5	0.892		
Pelatihan	PK_1	0.889	0.699	0.933
	PK_2	0.792		
	PK_3	0.805		
	PK_4	0.879		
	PK_5	0.892		
	PK_6	0.747		
Kepuasan Kerja	KK_1	0.723	0.634	0.912
	KK_2	0.787		
	KK_3	0.869		
	KK_5	0.844		
Kinerja Guru	KG_3	0.825	0.560	0.862
	KG_4	0.810		
	KG_5	0.849		

Pengujian Inner Model Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruksi apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Kinerja Guru	Kepuasan kerja
Pelatihan	1.689	1.796
Kepuasan kerja	1.689	1.796

Uji R-Square

Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R² semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0.309	0.292
Kepuasan kerja	0.433	0.419

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 472 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,601 \times 0,371}$$

$$GoF = \sqrt{0,2229}$$

$$GoF = 0,472$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*). Semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.309) \times (1 - 0,433)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,691) \times (0,567)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,391\}$$

$$QSquare = 0.608$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,608 . Menurut Ghozali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

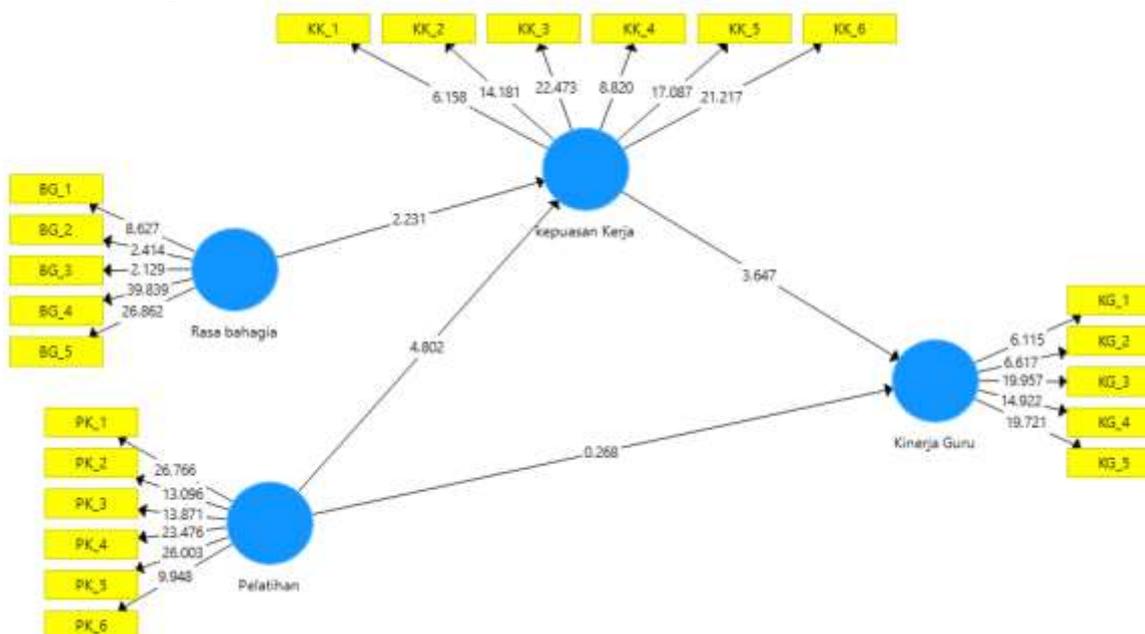
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Kinerja Guru	Kepuasan kerja
Pelatihan	0.002	0.243
Rasa Bahagia		0.045
Kepuasan Kerja	0.239	

Interpretasi effect size sebagai berikut: (a) Hubungan rasa Bahagia terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,213 pengaruhnya sedang; (b) Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.528 pengaruh nya kuat; (c) Hubungan pelatihan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.497 pengaruhnya kuat; serta (d) Hubungan pelatihan terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.043 pengaruhnya kecil.

Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh rasa Bahagia terhadap kepuasan kerja sebesar 2.231. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 3.647. pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 4.802. pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 0.268. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Rasa Bahagia Terhadap Kepuasan Kerja	0.213	0.215	0.095	2.231	0.026
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	0.528	0.533	0.145	3.647	0.000
Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	0.497	0.502	0.103	4.802	0.000
Pelatihan Terhadap Kinerja Guru	0.043	0.052	0.160	0.268	0.789

H1: Pengaruh rasa bahagia terhadap kepuasan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh rasa bahagia terhadap kepuasan kerja sebesar 2.231 dengan nilai *P-Value* 0.0026 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh rasa bahagia terhadap kepuasan kerja. Maka H1 diterima.

H2: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 3.647 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada kepuasan kerja terhadap kinerja guru maka H2 diterima.

H3: Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 4.802 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja maka H3 diterima.

H4: Pengaruh pelatihan terhadap kinerja hasil koefisien jalur yang diperoleh pelatihan terhadap kinerja sebesar 0.268 dengan nilai *P-Value* 0.789 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Maka H4 ditolak.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014).

Bedasarkan hasil uji mediasi diperoleh pelatihan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja P value $0.008 < 0.05$, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator. Sedangkan rasa bahagia terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja P value $0.079 > 0.05$ artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen dan melibatkan variabel mediator.

Tabel 9. Total Effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja	0.262	0.270	0.099	2.657	0.008
Rasa Bahagia Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja	0.112	0.116	0.064	1.760	0.079

Perilaku organisasi mencerminkan peralihan dari organisasi korporatis ke pengorganisasian modern. Teori perilaku organisasi dari Rousseau (1997) menyebutkan bahwa perubahan perilaku organisasi karena munculnya hubungan kerja, pengelolaan paradoks kinerja, penetapan tujuan dan manajemen diri, pemrosesan informasi yang terputus-putus, pembelajaran organisasi, perubahan organisasi dan transisi individu, serta implikasi perubahan terhadap hubungan kerja. Oleh karena itu, pengorganisasian modern dibangun dari asumsi yang lebih responsif terhadap era organisasi baru. Peneliti terdahulu menempatkan kepuasan kerja sebagai hubungan kualitas layanan (Maarif & Sumiaty, 2023; Trisna & Raharjo, 2019), hubungan kebijaksanaan (Raharjo & Indati, 2019), harga (Prasetio, 2012) dan hubungan sosial (Arifin & Firdaus, 2022). Hal ini senada dengan hasil penelitian: (1) bahwa ada pengaruh rasa bahagia terhadap kepuasan kerja; (2) bahwa ada kepuasan kerja terhadap kinerja; (3) ada pengaruh Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja; serta (4) tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan beberapa aspek antara lain sebagai berikut: (1) bahwa ada pengaruh rasa bahagia terhadap kepuasan kerja; (2) bahwa ada kepuasan kerja terhadap kinerja; (3) ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja; serta (4) tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Simpulan penelitian ini yaitu kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor rasa bahagia dan pelatihan sebagaimana teori perilaku organisasi yang menguraikan tentang perubahan perilaku organisasi karena munculnya hubungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk dapat meneliti kembali variabel pelatihan yang tidak signifikan dan menambahkan kesejahteraan guru sebagai variabel moderating.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahn, S., & Lee, N.-J. (2021). Development and Evaluation of a Teamwork Improvement Program for Perioperative Patient Safety. *The Journal of Nursing Research*, 29(6), 1–13.
- Ardi Nugraha, A., & Kasmari. (2022). Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN (Studi Kasus di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 122–127. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Harvey, J. F., Cromwell, J. R., Johnson, K. J., & Edmondson, A. C. (2023). The Dynamics of Team Learning: Harmony and Rhythm in Teamwork Arrangements

- for Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 68(3), 601–647. <https://doi.org/10.1177/00018392231166635>
- Henny Swandewi, I. G. A., & Ayu Wimba, I. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1190–1195.
- Le, T. H., Pham, M. N., Nguyen, P. P. A., & Nguyen, L. T. P. (2021). The Relationship of Emotion Intelligence, Knowledge-Sharing and Group Work Results of Vietnam Students. *European Journal of Education and Pedagogy*, 2(3), 128–132. <https://doi.org/10.24018/ejedu.2021.2.3.90>
- Liu, Y., You, S., & Wang, Z. (2022). The Moderating Role of Sociability and Social Connection for the Relationship between Soccer Participation and Teamwork Ability among Chinese College Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph192315441>
- Navajas-Romero, V., Ceular-Villamandos, N., Pérez-Priego, M. A., & del Río, L. C. L. (2022). Sustainable human resource management the mediating role between work engagement and teamwork performance. *PLoS ONE*, 17(8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271134>
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPT)*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Sagita, F., & Parmin. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 5(3), 2023. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Smy, V., Cahillane, M., Maclean, P., Hilton, M., Humphreys, L., & Hall, M. (2021). Evaluating teamwork development in combat training settings: An exploratory case study utilising the Junior Leaders' Field Gun competition. *Applied Ergonomics*, 95(2), 1–20.
- Zumawati, & Febrina, V. (2023). Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non ASN Di PDAM Tirta Langkisau (PAINAN). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen*, 2(2), 159–177.