

Analisis Hubungan Kerjasama Tim Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan SIT IMC

Gustian Trijaya Syaputra¹, Mohammad Riza Sucipto¹

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, gustiantrijasyaputra@student.telkomuniversity.ac.id rizasutjipto@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Lack of collaboration among teachers is related to their low professional development. This phenomenon in the world of education shows a gap in collaboration between teachers that can affect the quality of teaching and student learning outcomes. Data shows that only a small proportion of teachers regularly collaborate with colleagues, and this contributes to low teaching effectiveness. This study aims to analyze the influence of teamwork and teacher motivation on teacher performance at the SIT IMC Foundation. This study uses a quantitative approach with a causal associative research type. The population in this study includes all teachers working at the SIT IMC Foundation, with a sample of 141 people. Data collection techniques used questionnaires and interviews with analysis using the SPSS application. The statistical analysis results demonstrate that teamwork has a positive and significant impact on teacher performance. Teacher motivation is proven to have a highly significant influence on teacher performance, with a t-test value far exceeding the critical t-table value. Simultaneously, teamwork and teacher motivation have a positive and significant impact on teacher performance at the SIT IMC Foundation. Based on the research conclusions outlined, the researcher offers several recommendations that can be implemented to improve teacher performance and the quality of education at the SIT IMC Foundation. The SIT IMC Foundation should enhance open and effective communication between teachers, increase opportunities for career development and professional competence, and improve discipline and punctuality.

Keywords: Teamwork, Motivation, Teacher Performance, Teacher Collaboration, Social Interdependence Theory.

Abstrak

Kurangnya kolaborasi di kalangan guru berhubungan dengan rendahnya pengembangan profesionalisme mereka. Fenomena yang terjadi dalam dunia pendidikan menunjukkan adanya kesenjangan dalam kolaborasi antar guru yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Data menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil guru yang rutin berkolaborasi dengan rekan sejawat, dan hal ini berkontribusi pada rendahnya efektivitas pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim dan motivasi guru terhadap kinerja guru di Yayasan SIT IMC. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru yang bekerja di Yayasan SIT IMC, dengan sampel berjumlah 141 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara dengan analisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisis statistik membuktikan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi guru terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung yang jauh melebihi nilai kritis t-tabel. Secara simultan, kerja sama tim dan motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan SIT IMC. Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, peneliti menyampaikan beberapa saran yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di Yayasan SIT IMC sebaiknya Yayasan SIT IMC dapat meningkatkan komunikasi terbuka dan efektif antar guru, meningkatkan kesempatan pengembangan karier dan kompetensi profesional dan meningkatkan kedisiplinan dan ketepatan waktu.

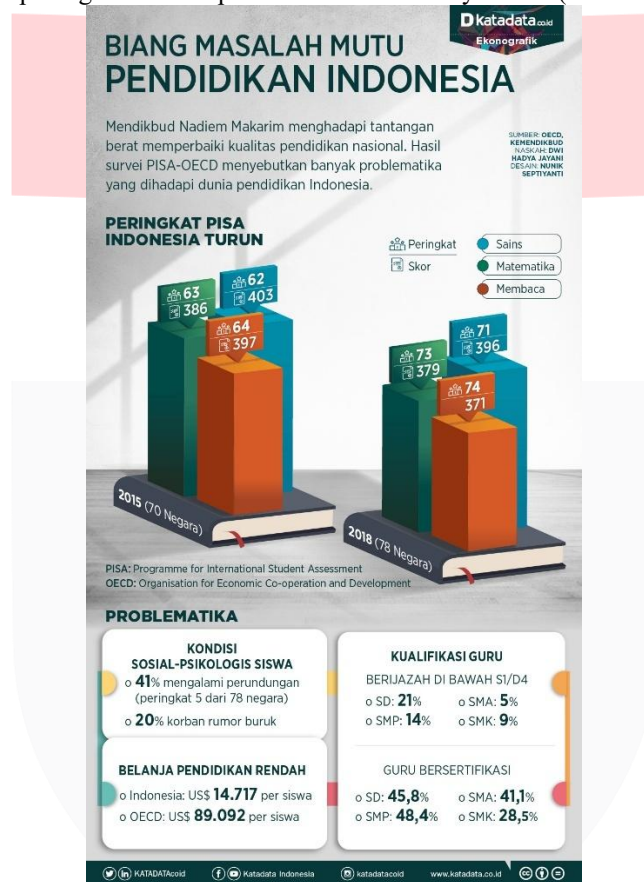
Kata Kunci- Kerja sama tim, Motivasi, kinerja guru, kolaborasi guru, teori *social interdependence*.

I. PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi dalam dunia pendidikan menunjukkan adanya kesenjangan dalam kolaborasi antar guru, yang memengaruhi kualitas pengajaran. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh TALIS (2018), hanya 34% guru di Indonesia yang berkolaborasi secara rutin dengan rekan sejawat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan

pembelajaran. Kurangnya kolaborasi ini berdampak langsung pada efektivitas pengajaran dan berpotensi mempengaruhi hasil belajar siswa. OECD (2018) dalam studinya mengungkapkan bahwa minimnya kerja sama antar guru menjadi salah satu faktor utama yang menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Faktor ini berperan besar dalam pengelolaan kelas dan penggunaan metode pengajaran yang efektif. Dalam konteks ini, pentingnya pengembangan kerja sama tim di kalangan guru sangat relevan untuk meningkatkan kinerja mereka (Saks et al., 2025).

Kurangnya kolaborasi di kalangan guru juga berhubungan dengan rendahnya pengembangan profesionalisme mereka. Dalam banyak kasus, guru cenderung bekerja secara individu dan tidak berbagi pengetahuan serta pengalaman yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Hargreaves, 2019). Kondisi ini berkontribusi pada rendahnya efektivitas pengajaran yang diterima oleh siswa, yang menghambat pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan kerja sama tim antar guru merupakan langkah Hal yang harus menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. (Mora-Ruano et al., 2019).



Gambar 1. Masalah Mutu Pendidikan di Indonesia Berdasarkan Hasil PISA-OECD
Sumber: Katadata, 2022. Biang Masalah Mutu Pendidikan Indonesia <https://katadata.co.id/>.

Fenomena serupa juga terlihat di lingkungan sekolah swasta, khususnya pada Sekolah Islam Terpadu (SIT). Di tingkat mikro, fenomena ini juga terlihat jelas di Yayasan SIT IMC. Survei internal yang dilakukan oleh Yayasan SIT IMC pada 2024 terhadap 30 guru mengungkapkan bahwa 70% dari mereka merasa tidak memiliki cukup waktu atau kesempatan untuk berkoordinasi dengan rekan sejawat dalam merencanakan atau mengevaluasi pembelajaran. Data ini sejalan dengan penurunan skor kinerja guru yang tercatat dalam data internal Yayasan SIT IMC, dari 89,34% pada periode Genap 2022-2023 menjadi 84,50% pada periode Ganjil 2024-2025. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah dalam efektivitas kerja guru yang diduga disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan sinergi dalam tim pengajaran.

Penurunan skor kinerja guru ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara koordinasi yang rendah di dalam tim pengajaran dengan penurunan kinerja individu. Penelitian oleh Basir (2015) menunjukkan bahwa kerja tim yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dalam hal kualitas pengajaran dan efektivitas kelas. Selain itu, penelitian oleh Hafrizal et al. (2022) juga menegaskan bahwa di tingkat sekolah dasar, peningkatan kerja tim antara guru sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, di Yayasan SIT IMC, pengembangan kerja sama tim dapat berfungsi sebagai solusi untuk memperbaiki penurunan kinerja yang terjadi di antara tim pengajar.

Koordinasi yang kurang optimal dalam tim pengajaran dapat menjadi penghalang utama dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh Schermerhorn (2010) mengungkapkan bahwa dalam sebuah tim yang efektif, setiap anggota memiliki peran yang jelas dan saling melengkapi dalam menjalankan tugas. Di Yayasan SIT IMC, kurangnya koordinasi ini menyebabkan pembagian tugas yang tidak efisien dan membebani beberapa guru dengan tanggung jawab yang berlebihan. Penurunan kinerja guru yang terjadi berhubungan langsung dengan kurangnya koordinasi yang jelas antar anggota tim pengajaran.

Koordinasi yang buruk ini tidak hanya berdampak pada pembagian tugas, tetapi juga mempengaruhi motivasi kerja guru. Motivasi yang rendah sering kali terjadi karena guru merasa kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan kurang dihargai dalam tim mereka. Penelitian oleh Robbins & Judge (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Dengan membangun lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Kerja sama tim yang baik juga memungkinkan guru untuk saling berbagi wawasan dan pengalaman dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam kurikulum. Dengan demikian, kolaborasi yang efektif tidak hanya berperan dalam meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memperkuat misi yayasan dalam membangun karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam. Pentingnya evaluasi terhadap efektivitas kerja sama tim dan motivasi guru juga perlu diperhatikan untuk memahami sejauh mana pengembangan kerja sama tim dan motivasi guru dapat meningkatkan kinerja guru.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Konsep Kinerja Guru

Menurut penelitian oleh Siswanto (2021), kinerja guru dapat diukur melalui kategori-kategori tersebut dengan fokus utama pada kemampuan guru dalam mendidik siswa serta menjaga interaksi profesional yang harmonis di lingkungan sekolah (Siswanto, 2021). Penilaian kinerja ini penting untuk memastikan bahwa guru mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap keberhasilan pendidikan. Selain itu, aspek kepribadian guru, seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas, juga menjadi perhatian dalam menilai kinerja mereka.

B. Kerjasama Tim dalam Organisasi

Kerjasama tim dalam lembaga pendidikan memungkinkan penggabungan berbagai ide, pengalaman, dan keahlian yang beragam untuk menghasilkan solusi yang inovatif. Dengan adanya kerjasama yang efektif, guru, kepala sekolah, dan staf pendukung dapat bekerja bersama untuk menyelesaikan tantangan yang kompleks, seperti peningkatan kualitas pembelajaran dan pengelolaan siswa. Rahmah et al. (2022) menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik dalam organisasi pendidikan dapat meningkatkan efektivitas tim, menciptakan sinergi antaranggota, dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Kerjasama ini juga memungkinkan terwujudnya lingkungan kerja yang lebih inklusif, di mana setiap anggota merasa didengar dan dihargai. Keberhasilan tim dalam mencapai tujuan organisasi seringkali menjadi indikator utama dari efektivitas kerjasama tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan tim yang baik merupakan kunci untuk memastikan setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang bermakna dalam pencapaian tujuan bersama.

C. Hubungan Motivasi Guru dan terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan faktor penting dalam dunia pendidikan karena berperan dalam meningkatkan kinerja guru serta kualitas pembelajaran di sekolah. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja, termasuk dalam konteks pendidikan. Indrawati et al. (2022) juga menekankan bahwa selain motivasi internal dan eksternal, terdapat dorongan hedonik (emosional) dan utilitarian

(rasional) yang membentuk sikap positif dalam bertindak. Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam mengajar, inovatif dalam strategi pembelajaran, dan lebih aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Singh, 2024).

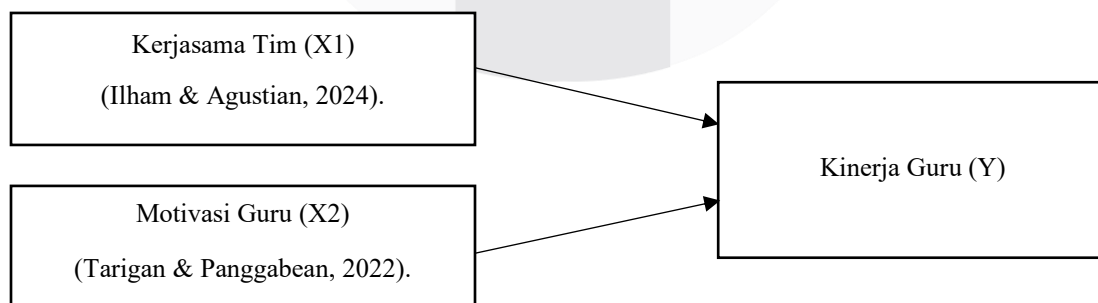
Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka di sekolah. Studi meta-analisis yang dilakukan oleh Effiyanti, Sukirno, Widiastuti, dan Retnawati (2023) menemukan bahwa motivasi kerja guru berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja mereka dalam mengajar di tingkat sekolah dasar (Effiyanti et al., 2023). Hal ini disebabkan oleh adanya hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan tingkat motivasi yang tinggi, di mana guru yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen sekolah cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar. Selain itu, penelitian oleh Ahyani dan Fitria (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti sistem penghargaan, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan untuk pengembangan profesional (Ahyani & Fitria, 2022). Guru yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mengajar, sehingga berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

D. Hubungan Motivasi Guru dan dan Kinerja Guru

Kerjasama tim merupakan fondasi utama dalam mencapai keberhasilan organisasi pendidikan. Lara dan Lestari (2024) menegaskan bahwa kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan komunikasi internal, memperkuat hubungan antar anggota, dan menciptakan sinergi yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kerjasama tim memungkinkan guru untuk saling mendukung dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan masalah pembelajaran, serta berbagi pengalaman untuk menciptakan inovasi pengajaran yang lebih relevan dan efektif. Kerjasama tim, sebagai variabel independen, secara langsung memengaruhi kinerja guru yang menjadi variabel dependen. Suhardi (2023) menjelaskan bahwa kerja sama yang harmonis dalam tim memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman. Latumahina dan Wibowo (2023) menunjukkan bahwa kerjasama tim yang kuat dapat memitigasi dampak negatif stres kerja pada guru, terutama selama pelaksanaan pembelajaran jarak jauh (PJJ).

Implikasi praktis dari hubungan antara kerjasama tim dan kinerja guru sangat signifikan bagi manajemen pendidikan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin organisasi pendidikan, harus memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan sinergi di antara guru. Pendekatan kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Sengadji et al. (2023), dapat meningkatkan motivasi kerja guru melalui bimbingan, penghargaan, dan pemberian ruang untuk berkolaborasi secara kreatif. Kepemimpinan yang mendukung kerjasama tim akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, mendorong inovasi, dan memperbaiki kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan yang berfokus pada pengembangan kerjasama tim tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga memberikan dampak positif pada hasil pembelajaran siswa.

E. Kerangka Berpikir



Gambar 2. Kerangka Pemikiran
Sumber: Olahan Peneliti (2025)

F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Kerja sama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
2. H2: Motivasi guru (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pengukuran kinerja guru dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala Likert 1-5 untuk memperoleh data kuantitatif yang dapat dianalisis lebih lanjut. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru yang bekerja di Yayasan SIT IMC, yang terdiri dari jenjang pendidikan TK, SD, SMP, dan SMA. Dalam penelitian ini, populasi yang terlibat adalah seluruh guru yang ada di Yayasan SIT IMC, yang berjumlah 141 orang. Dengan menggunakan teknik sensus, seluruh populasi yang ada akan terlibat dalam penelitian ini. Guru-guru akan dibagi berdasarkan jenjang pendidikan di Yayasan SIT IMC, yang mencakup jenjang Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dan wawancara. Untuk jawaban responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik Analisa data melalui analisis deskriptif dan Analisa Data diolah dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif Variabel Kerja Sama Tim (X1)

Total hasil untuk variabel kerja sama tim (X1) mencapai 3080 dengan persentase 87.37%, yang menunjukkan bahwa kerja sama tim di Yayasan SIT IMC berada dalam kategori sangat baik. Hal ini mencerminkan kolaborasi yang kuat dan efektif di antara para guru, yang berdampak positif bagi lingkungan kerja dan pencapaian tujuan bersama. Berdasarkan analisis lebih lanjut, indikator dengan persentase terendah pada variabel kerja sama tim adalah indikator pertama mengenai komunikasi terbuka dan efektif dengan persentase 85.67%. Meskipun masih dalam kategori sangat baik, hasil ini menunjukkan bahwa aspek komunikasi dalam tim masih memiliki ruang untuk perbaikan dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel ini.

B. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Guru (X2)

Total hasil untuk variabel motivasi guru (X2) mencapai 3688 dengan persentase 87.19%, yang menunjukkan bahwa motivasi guru di Yayasan SIT IMC berada dalam kategori sangat baik. Hal ini mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Dari keenam indikator yang diukur, indikator dengan persentase terendah adalah indikator keenam mengenai kesempatan pengembangan karier dan kompetensi profesional dengan persentase 85.39%. Walaupun masih dalam kategori sangat baik, hasil ini mengindikasikan bahwa aspek pengembangan karier dan kompetensi profesional masih dapat ditingkatkan untuk lebih memotivasi guru dalam jangka panjang.

C. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Total hasil untuk variabel kinerja guru (Y) mencapai 3149 dengan persentase 89.33%, yang menunjukkan bahwa kinerja guru di Yayasan SIT IMC berada dalam kategori sangat baik. Hasil ini mencerminkan dedikasi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas mereka untuk mendukung perkembangan siswa secara optimal. Namun demikian, indikator dengan persentase terendah pada variabel kinerja guru adalah indikator keempat mengenai kedisiplinan dan ketepatan waktu dengan persentase 87.94%. Meskipun masih dalam kategori sangat baik, hasil ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan masih dapat ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja guru. Uji Asumsi Klasik

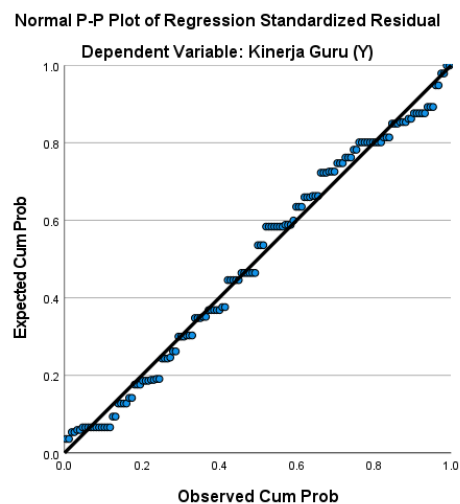
1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.01081048
	Absolute	0.067

Most Extreme Differences	Positive		0.063
	Negative		-0.067
Test Statistic			0.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^e			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.128
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.120
		Upper Bound	0.137

Pada Tabel 1 terlihat bahwa uji Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai Test Statistic 0.067 dengan nilai probabilitas (Asymp. Sig.) sebesar 0.200, yang lebih besar dari nilai signifikansi $\alpha = 0.05$. Nilai mean residual sebesar 0.0000000 menunjukkan bahwa residual terdistribusi dengan rata-rata nol, sedangkan standar deviasi sebesar 1.01081048 menunjukkan variabilitas residual yang relatif kecil. Nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0.128 juga mendukung kesimpulan yang sama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi variabel Kerja Sama Tim dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan dalam analisis selanjutnya.



Gambar 3. P Plot Normalitas

Hasil uji normalitas juga bisa ditinjau dalam Gambar 3 yang memperlihatkan titik-titik distribusi data mengikuti garis kenormalan. Oleh karenanya, bisa dibuat kesimpulan bahwa residual model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

VARIABEL	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kerja Sama Tim (X1)	0.523	1.911	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Guru (X2)	0.523	1.911	Tidak terjadi multikolinearitas

Pada Tabel 2 nilai Tolerance untuk variabel Kerja Sama Tim (X1) dan Motivasi Guru (X2) masing-masing adalah 0.523, yang berarti kedua variabel memiliki proporsi varian yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya sebesar 52.3%. Nilai ini Karena nilainya melebihi batas minimum 0,10, hal ini mengindikasikan ketiadaan masalah multikolinearitas. Sedangkan itu, Nilai VIF kedua variabel adalah 1.911. menunjukkan bahwa varian koefisien regresi meningkat 1.911 kali lipat dibandingkan jika tidak ada korelasi antar variabel independen. Nilai VIF ini masih jauh di bawah batas maksimum 10, yang mengonfirmasi tidak adanya multikolinearitas. Berdasarkan hasil ini, dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara kedua variabel independen, sehingga model regresi dapat memberikan estimasi yang tidak bias dan dapat diandalkan.

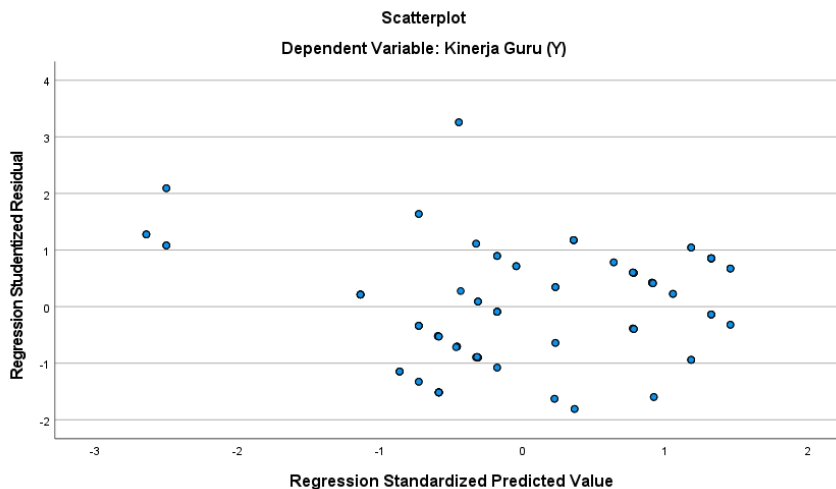
3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.391	.485		4.925	.000
	Kerja Sama Tim (X1)	-.025	.028	-.102	-.900	.370
	Motivasi Guru (X2)	-.039	.024	-.186	-1.639	.104

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 3, Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Kerja Sama Tim (X1) adalah 0.370 dan untuk Motivasi Guru (X2) adalah 0.104. Kedua nilai signifikansi Nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. dari variabel independen terhadap absolut residual. Nilai koefisien negatif pada kedua variabel (-0.025 untuk X1 dan -0.039 untuk X2) menunjukkan bahwa tidak ada pola yang sistematis dalam varians residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi memiliki varians error yang konstan.



Gambar 4. Scatterplot

Ditinjau grafik hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa data pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di antara titik 0, oleh karenanya, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.510	.889		9.576	.000
	Kerja Sama Tim (X1)	.183	.051	.250	3.570	.000
	Motivasi Guru (X2)	.375	.043	.610	8.704	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada Tabel 4, dapat dianalisis pengaruh variabel independen, yaitu Kerja Sama Tim (X_1) dan Motivasi Guru (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru (Y). Dari tabel koefisien, model persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

$$(Y) = 8.510 + 0.183 + 0.375 \quad (2)$$

1. Nilai Konstanta (a) = 8.510:

Angka ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Kerja Sama Tim (X_1) dan Motivasi Guru (X_2) dianggap nol, maka nilai konsisten untuk Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 8.510.

2. Analisis Variabel Kerja Sama Tim (X_1):

Koefisien regresi (b_1) untuk Kerja Sama Tim adalah 0.183. Nilai ini bertanda positif, yang berarti Setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kerja Sama Tim akan berdampak pada peningkatan Kinerja Guru sebesar 0.183 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Guru tetap. Hasil uji signifikansi (Uji t) menunjukkan nilai t -hitung sebesar 3.570 dengan nilai Sig. 0.000. Karena nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kerja Sama Tim (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

3. Analisis Variabel Motivasi Guru (X_2):

Koefisien regresi (b_2) untuk Motivasi Guru adalah 0.375. Nilai positif ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Guru akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.375 satuan, dengan asumsi variabel Kerja Sama Tim tidak berubah. Hasil Uji t menunjukkan nilai t -hitung sebesar 8.704 dengan nilai Sig. 0.000. Karena nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka disimpulkan bahwa Motivasi Guru (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Untuk melihat variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan, dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients (Beta). Nilai Beta untuk Motivasi Guru (0.610) lebih besar daripada nilai Beta untuk Kerja Sama Tim (0.250). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model ini, Motivasi Guru memberikan kontribusi atau pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja Guru dibandingkan dengan Kerja Sama Tim.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.510	.889		9.576	.000
	Kerja Sama Tim (X_1)	.183	.051	.250	3.570	.000
	Motivasi Guru (X_2)	.375	.043	.610	8.704	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Dari Tabel 5, diperoleh nilai t -hitung untuk variabel Kerja Sama Tim adalah 3.570. Perbandingan menunjukkan bahwa nilai t -hitung (3.570) lebih besar dari t -tabel (1.977). Berdasarkan kriteria ini, H_0 ditolak. Kesimpulannya, variabel Kerja Sama Tim (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini juga diperkuat oleh nilai Sig. sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Dari tabel yang sama, diperoleh nilai t -hitung untuk variabel Motivasi Guru adalah 8.704. Perbandingan menunjukkan bahwa nilai t -hitung (8.704) lebih besar dari t -tabel (1.977). Dengan keputusan ini, H_0 ditolak. Kesimpulannya, variabel Motivasi Guru (X_2) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Pengaruh signifikan ini juga terkonfirmasi melalui nilai Sig. sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.290	2	130.145	125.556	.000 ^b
	Residual	143.043	138	1.037		
	Total	403.333	140			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Guru (X ₂), Kerja Sama Tim (X ₁)						

Uji F dilakukan Guna memperoleh pemahaman mengenai pengaruh keseluruhan variabel yang bebas, dengan Kerja Sama Tim (X₁) dan Motivasi Guru (X₂), terhadap variabel yang terikat Kinerja Guru (Y). Berdasarkan Tabel 6, nilai F yang diperoleh adalah 125.556 dengan nilai Sig. sebesar 0.000. Dengan perbandingan ini, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. yang jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara simultan, seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Ini berarti bahwa kombinasi dari Kerja Sama Tim dan Motivasi Guru secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, H₀ yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.640	1.018
a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru (X ₂), Kerja Sama Tim (X ₁)				

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dalam analisis regresi linear berganda, nilai R Square mencerminkan proporsi varians yang dapat dijelaskan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 7, nilai R adalah 0.803, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen.

Nilai R Square sebesar 0.645 menunjukkan bahwa sekitar 64.5% Perbedaan yang terdapat pada Kinerja Guru (Y) Dapat dipaparkan melalui variabel Kerja Sama Tim (X₁) dan Motivasi Guru (X₂). Sedangkan itu, Adjusted R Square yang mencapai 0.640 memberikan indikasi bahwa model ini tetap relevan meskipun mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan ini menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam menerangkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1.018 menunjukkan seberapa akurat prediksi model dibandingkan dengan nilai aktual.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan SIT IMC yang meliputi seluruh jenjang pendidikan mulai dari TK, SD, SMP, hingga SMA. Hasil nilai t-hitung untuk variabel kerja sama tim mencapai 3.570, yang secara substansial lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1.977. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H₀) harus ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Signifikansi temuan ini semakin diperkuat oleh nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi empiris yang telah dilakukan sebelumnya di berbagai konteks organisasi. Maulyan (2024) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kerjasama tim memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan Myoutfit. Penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa kolaborasi yang efektif antar anggota tim dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja secara

keseluruhan. Sejalan dengan itu, Devi (2022) juga menemukan hasil yang konsisten dalam konteks yang berbeda, dimana kerjasama tim dan kreativitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya kerja sama tim tidak terbatas pada sektor pendidikan saja, namun juga berlaku universal di berbagai jenis organisasi dan industri.

Kerja sama tim menjadi sangat relevan mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh para guru. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar individu, tetapi juga sebagai bagian dari sistem pendidikan yang terintegrasi mulai dari jenjang TK hingga SMA. Kolaborasi yang efektif antar guru memungkinkan terjadinya sinergi dalam pengembangan kurikulum, pertukaran best practices, dan penyelesaian berbagai tantangan pedagogis secara bersama-sama.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa motivasi guru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan SIT IMC yang mencakup seluruh jenjang pendidikan mulai dari Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.704 untuk variabel Motivasi Guru (X2). Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat tinggi antara motivasi guru dengan kinerja yang dihasilkan. Perbandingan nilai t-hitung (8.704) dengan t-tabel (1.977) menunjukkan perbedaan yang sangat signifikan, dimana t-hitung jauh melebihi nilai kritis t-tabel. Kondisi ini menghasilkan keputusan untuk menolak hipotesis nol (H_0), yang berarti terdapat pengaruh yang nyata dari motivasi guru terhadap kinerja guru. Penolakan H_0 ini mengkonfirmasi bahwa variabel Motivasi Guru (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di lingkungan Yayasan SIT IMC.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rhamanda (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru. Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor determinan yang universal dalam mempengaruhi kinerja guru, tidak hanya di satu institusi tertentu tetapi juga berlaku secara umum dalam konteks pendidikan. Penelitian Rhamanda juga mengkonfirmasi bahwa pengaruh motivasi tidak hanya berdiri sendiri tetapi juga dapat bekerja sinergis dengan faktor-faktor lain seperti disiplin kerja. Dukungan lebih lanjut diberikan oleh penelitian Rivai (2021) yang menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Penelitian ini memberikan perspektif yang lebih luas dengan melibatkan variabel pengawasan dan disiplin, namun tetap mengonfirmasi peran penting motivasi dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa temuan penelitian di Yayasan SIT IMC tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian dari pola yang konsisten dalam dunia pendidikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis statistik membuktikan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan SIT IMC. Nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dengan tingkat signifikansi yang sangat baik mengkonfirmasi penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif. Motivasi guru terbukti menimbulkan pengaruh yang sangat Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan perolehan nilai t-hitung yang jauh melebihi nilai kritis t-tabel. Kekuatan temuan penelitian ini diperkuat dengan nilai signifikansi yang sangat rendah, menunjukkan bahwa probabilitas kesalahan dalam menyimpulkan adanya pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru sangat kecil. Secara simultan, kerja sama tim dan motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan SIT IMC. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru dengan koefisien determinasi yang substansial.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, peneliti menyampaikan beberapa saran yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di Yayasan SIT IMC yaitu untuk variabel kerja sama tim (X1) agar dapat meningkatkan komunikasi terbuka dan efektif antar guru, untuk variabel motivasi guru (X2) agar dapat meningkatkan kesempatan pengembangan karier dan kompetensi profesional dan untuk variabel kinerja guru (Y) agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan ketepatan waktu.

REFERENSI

- Agustian, I., Mufidah, N., Setiawan, H., Suklani, S., & Setiawan, H. (2023). Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(9), 1873. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.567>
- Ahyani, N., & Fitria, H. (2022). The Impact of Work Motivation on Teacher Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*.
- Basir, S. (2015). *Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Wajo*. *Jurnal Educational Science and Technology*, 1(2), 115-124. Diakses dari ojs.unm.ac.id
- Effiyanti, T., Sukirno, S., Widiastuti, W., & Retnawati, H. (2023). Confirming the Effect of Motivation on Teacher Performance in Elementary School: A Meta-Analysis. *TEM Journal*, 12(1), 519–528.
- Hafrizal, M., Syarif, H., & Saputra, M. (2022). *Hubungan Kerja Tim dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Bangko*. *Jurnal Pendidikan Anak dan Remaja*, 8(1), 45-58. Diakses dari pajar.ejournal.unri.ac.id
- Hargreaves, A. (2019). Teacher collaboration: 30 years of research on its nature, forms, limitations and effects. *Teachers and Teaching*, 25(5), 603. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1639499>
- Indrawati, I., Ramantoko, G., & Widarmanti, T. (2022). Utilitarian, hedonic, and self-esteem motives in online shopping. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 26(2), 1–16.
- Lethan, G. (2024). Organizational Culture: The Edgar Schein Model. Diakses dari <https://softwaredominos.com/home/business-management-articles/organizational-culture-the-edgar-schein-model/#3-organisational-culture>
- Mora-Ruano, J. G., Heine, J.-H., & Gebhardt, M. (2019). Does Teacher Collaboration Improve Student Achievement? Analysis of the German PISA 2012 Sample. *Frontiers in Education*, 4. <https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00085>
- OECD (2018). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing. Diakses dari <https://www.oecd.org/education/talis-2018-results-volume-i.pdf>
- Rahmah, D. D. N., Gultom, L. M. K., & Putri, A. R. (2022). Pelatihan Komunikasi Internal Guna Meningkatkan Efektivitas Tim pada Organisasi Siswa SMA di Masa Pandemi COVID-19. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*. DOI: 10.31764/jmm.v6i5.10663.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saks, K., Hunt, P., Leijen, A., & Lepp, L. (2025). From Zero Collaboration to Teamwork: Forms of Teacher Collaboration and Factors That Support or Hinder It. *Education Sciences*, 15(1), 87. <https://doi.org/10.3390/educsci15010087>
- Schermerhorn, J. R. (2010). *Introduction to Management*. Wiley.
- Singh, H. (2024). Impact of Motivation on Educator's Performance in the Education Industry. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 8(2), 1–7.
- Siswanto, S. (2021). Analisis Kinerja Guru Akuntansi Bersertifikasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bisnis dan Manajemen. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 18(1). DOI: 10.21831/jep.v18i1.40391.
- Sudiana, K., & Saputra, N. (2023). Diagnosing the impact of digital resources and remote leadership on telework productivity. *Proceedings of the 3rd International Conference on Information Technology and Business (ICITB)*, 1–12.